



Das Strafrechtsmandat: Strategie und Profession

Ein Interview mit Anja Sturm und Wolfgang Heer

**Integritätsmanagement –
mehr als nur Compliance!**
Stephan Grüninger

Compliance in Kanzleien
Dominik Heske

Wie löscht Google heute?
Tobias Jacquemain

Das neue Syndikus-Recht
Martin Huff

 BOORBERG

✘ Ausbildung

Ausbildungsplätze in Studium und
Referendariat

✘ Praxis

Traineeprogramme und Stellen

✘ Karriere

Tätigkeitsfelder von Juristen
in Unternehmen



Liebe Leserin, lieber Leser,

vor mehr als hundert Jahren fand das Thema, das uns in dieser Ausgabe beschäftigt, noch einfache Formeln. Wir zitieren einen erfolgreichen Firmengründer, der sein unternehmerisches Credo in Sätzen zusammenfasste wie: „Lieber Geld verlieren als Vertrauen“ oder: „Eine anständige Geschäftsführung ist auf Dauer das Einträglichste ...“. Die Rede ist von Robert Bosch, der 1886 mit einem Lehrling und einem Gesellen den Grundstein für ein heute weltweit agierendes Imperium mit mehr als 375.000 Mitarbeitern legte.

In einer Zeit, in der das Wort „Gutmensch“ wegen seines ironisch-abfälligen Gebrauchs zum Unwort des Jahres 2015 erklärt wurde, gestaltet sich das Thema schwieriger. Es gilt, den Wert alter Tugenden durch zeitgemäße Begrifflichkeiten wieder ins gesellschaftliche Bewusstsein zu rücken. Compliance ist in den vergangenen Jahren zu einem solchen Begriff geworden. Nicht zuletzt der VW-Skandal hat aber gezeigt, dass die Einführung von Compliance-Systemen nicht ausreicht, wenn Führung und Mitarbeiter nicht auch ein persönliches Wertesystem in sich tragen. So hat sich mittlerweile der Begriff der Integrität dazugesellt, der mehr umfasst als das Aufstellen und Befolgen von Regeln – die Integrität des Unternehmens dabei untrennbar verbunden mit der persönlichen Integrität seiner Mitarbeiter.

In dieser Ausgabe des „Wirtschaftsführers für junge Juristen“ haben wir deshalb den Schwerpunkt „Integrität, Compliance und Recht“ gewählt und Beiträge aus den unterschiedlichsten Bereichen zusammengestellt: Was bedeutet Integritätsmanagement, was heißt Compliance – mal klar und deutlich auf den Punkt gebracht –, wie gehen Kanzleien mit diesem Thema um, wie funktioniert Plagiatsprävention, wo bleibt die Integrität der Wertegemeinschaft Europa? Und schließlich: Welche Aspekte bietet der Begriff der Integrität für Sie ganz allgemein?

Während viele große Unternehmen oder etwa auch die Ärzteschaft schon seit geraumer Zeit mit Ethik-Richtlinien arbeiten, ist dieses Thema unter dem Leitmotiv „Freiheit und Verantwortung“ jetzt auch bei der Anwaltschaft angekommen. Wie das in unserem Rechtssystem fest verankerte anwaltliche Berufs- und Standesrecht bereits wichtige Leitplanken zur Orientierung auch in schwierigen Prozessen setzt, zeigt unser Interview mit den Strafverteidigern Anja Sturm und Wolfgang Heer zu ihrer Rolle im NSU-Prozess gegen Beate Zschäpe.

Nun wünschen wir Ihnen eine interessante Lektüre!

Ihre

Inesme Sonntag

INHALT

INTERVIEW

- 2 **Verfahren unterm Brennglas**
Anja Sturm/Wolfgang Heer

SCHWERPUNKT

- 8 **Integritätsmanagement – mehr als nur Compliance!**
Prof. Dr. Stephan Grüninger
- 12 **Compliance – Einfach erklärt**
Fabio Adinolfi/Tillmann Rübben

STUDIUM

- 15 **Plagiate vermeiden – Prävention geht vor**
Ansgar Schäfer
- 18 **Rückkehr der Moral!? – Die vergessene Bedeutsamkeit der Integrität**
Kiki Beyer

REFERENDARIAT

- 20 **Der juristische Vorbereitungsdienst in Thüringen**
Andrea Ißle-Laib

WEITERBILDUNG

- 23 **Compliance Officer mit Universitätszertifikat**
Dr. Walburga Schettgen-Sarcher

PRAXIS

- 25 **Compliance – Selbstverständlich auch in Sozietäten**
Dominik Heske
- 27 **Berufseinsteiger in der anwaltlichen Compliance-Beratung**
Fabian Jägerhuber
- 29 **Profil und Rolle von M&A-Anwälten bei Deals**
Dr. Jan Balssen, LL.M./Dr. Johannes Wittmann

PROFILE

- 32 **Großkanzleikarriere anders – flexibel und individuell**
Dr. Matthias Scheck
- 33 **PwC Legal – Globales Netzwerk, lokale Expertise**
Irina Grillmeier
- 34 **Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – ein vielseitiger Arbeitgeber**
Dr. Yvonne Dorf

JOBBÖRSE

- 35 **Jobbörse für junge Juristen**

AUSLAND

- 48 **America's finest city: San Diego**
Katharina Kuhn
- 50 **Myanmar: Ein Land im Wandel!?**
Dr. Christian Weinbuch

GESETZGEBUNG

- 52 **Der Syndikusrechtsanwalt ist da – und eröffnet ein neues Berufsfeld für junge Juristen**
Martin W. Huff

RECHTSPRECHUNG

- 54 **Wohnraum für Flüchtlinge: Lüneburger Richter setzen polizeirechtlichen Meilenstein im Eilverfahren**
Dr. Meike Klüver

JUR@ IM NETZ

- 56 **Das „Google-Urteil“ des EuGH: So löscht Google heute**
Tobias Jacquemain, LL.M.

EUROPA

- 59 **Europa als Wertegemeinschaft**
Sophia Wirsching

RECHTSMARKT

- 62 **Rechtsanwältin/Rechtsanwalt – Ein Beruf mit Freiheit und Verantwortung**
Kathrin Eisenmann

NEUES VON UNSEREN PARTNERN

- 64 **Klassische Anwaltstätigkeit in hochprofessionellem Umfeld**
Fritz Klein

Das Impressum finden Sie auf S. 55.

Titelfoto: © borispain69 – Fotolia.com

Anja Sturm/Wolfgang Heer

Verfahren unterm Brennglas

Im grellen Scheinwerferlicht höchster medialer Aufmerksamkeit begann am 6. Mai 2013 vor dem 6. Strafsenat des Oberlandesgerichts München die Hauptverhandlung gegen Beate Zschäpe wegen der Beteiligung an zehn dem Nationalsozialistischen Untergrund (NSU) zugeschriebenen Morden und zwei Sprengstoffanschlägen. Zuschauer und Journalisten drängten sich in langen Schlangen zu einem Prozess, der sich zunehmend als filmreifes Spektakel inszeniert – die Hauptangeklagte damals wie heute von Fotografen und Kameraleuten umringt wie ein Filmstar. Das ZDF strahlte Anfang 2016 das Doku-Drama „Letzte Ausfahrt Gera“ aus – ein vorsichtiger Versuch der Annäherung an diesen Fall, der viele Fragen aufwirft.

Verteidigt wird die Angeklagte (unter anderem) von den drei 2011 bzw. 2012 bestellten Verteidigern *Wolfgang Heer*, *Wolfgang Stahl* und *Anja Sturm*. Deren Anträge auf Entpflichtung wurden im vergangenen Jahr vom Gericht ebenso abgelehnt wie Zschäpes Anträge auf Abberufung dieser drei Verteidiger.

Wie blicken die Verteidiger auf diesen Prozess, an den sie wider Willen gebunden bleiben? Susanne Sonntag sprach für den „Wirtschaftsführer für junge Juristen“ mit *Anja Sturm* und *Wolfgang Heer*, die mittlerweile gemeinsam in Köln eine Kanzlei führen.*

Wirtschaftsführer: Herr Heer, Sie haben im November 2011 die Verteidigung von Beate Zschäpe übernommen, kurz nachdem diese sich – am 08. 11. 2011 – der Polizei gestellt hatte. Welche Überlegungen waren für Sie ausschlaggebend, „Ja“ zu sagen?

Wolfgang Heer: Als das Mandat an mich herangetragen wurde, habe ich nicht lange überlegt und ganz spontan zugesagt – einfach vor dem Hintergrund, dass ich Strafverteidiger bin und dies ein Strafmandat ist.

Wirtschaftsführer: Sie, Herr Heer, haben als bestellter Verteidiger und ein paar Tage später Ihr Kollege *Wolfgang Stahl* als Wahlverteidiger Beate Zschäpe im Ermittlungsverfahren vertreten. Erst ein Jahr später, im Dezember 2012, folgte das Münchner Oberlandesgericht nach Anklageerhebung dem Antrag auf die Bestellung von Rechtsanwalt Stahl und der im August 2012 hinzugekommenen Rechtsanwältin Sturm zu weiteren Pflichtverteidigern. Wie ist das zu bewerten?

Wolfgang Heer: Damals war die Waffengleichheit zwischen Staatsanwaltschaft – hier dem Generalbundesanwalt – und Verteidigung in keiner Weise gewahrt, denn der Generalbundesanwalt hielt die

Bestellung nur eines Verteidigers für ausreichend, der sich aber insgesamt etwa 500 Ermittlungsbeamten der verschiedensten Behörden – des Generalbundesanwalts, des Bundeskriminalamts, verschiedener Polizei- und Verfassungsschutzbehörden – gegenüber sah, sodass nicht ansatzweise von einem fairen Verfahren gesprochen werden konnte. Bereits damals war die Akte mit mehreren hundert Bänden äußerst umfangreich, inzwischen sind es weit über tausend Bände, sodass schon sehr früh der Grundsatz des fairen Verfahrens verletzt war.

Wirtschaftsführer: Als absehbar war, dass sich das Mandat auch zu zweit nicht würde bewerkstelligen lassen, wurden Sie, Frau Sturm, gefragt, ob Sie zusätzlich die Verteidigung von Beate Zschäpe übernehmen würden. Wie war Ihre Reaktion?

Anja Sturm: Grundsätzlich war ich sofort dazu bereit – aus den gleichen Gründen, wie sie mein Kollege Heer angeführt hat. Außerdem gibt es in diesem Verfahren eine Reihe von Aspekten, die mir als Strafverteidigerin schon immer besonders wichtig waren. Gleichwohl habe

Anja Sturm und Wolfgang Heer beraten sich im Gerichtssaal in München.



© Peter Kneffel/dpa/picture alliance

* Das Interview wurde am 6. Januar in der Kölner Kanzlei geführt. Die Ausgabe ging am 10. März in Druck.

ich es mir gut überlegt, weil zu diesem Zeitpunkt bereits absehbar war, dass mit diesem Mandat auch erhebliche Belastungen verbunden sein würden.

Wirtschaftsführer: Nach welchen Kriterien wird die Zahl der Pflichtverteidiger bestimmt?

Wolfgang Heer: Zunächst geht es erst einmal darum, ob überhaupt ein Fall der sogenannten notwendigen Verteidigung vorliegt. In „kleinen“, d. h. einfach gelagerten, Ermittlungsverfahren ist das grundsätzlich nicht der Fall. Hier lagen sogar mehrere Kriterien des § 140 Abs. 1 der Strafprozessordnung (StPO) vor, nämlich u. a. der Vollzug von Untersuchungshaft. Hinsichtlich der Zahl der zu bestellenden Verteidiger gibt es keine festen Kriterien. Die Obergrenze von drei Verteidigern des § 137 StPO gilt nur für die Wahl-, nicht aber für die Pflichtverteidigung. Kurz gesagt: Kann ein Verteidiger mit seiner Arbeitskraft ein Verfahren stemmen und seinen Mandanten ordnungsgemäß verteidigen oder kann er es nicht. Hier war es so: Es handelt sich um eines der größten Strafverfahren der Bundesrepublik Deutschland, jedenfalls das größte Terrorismusverfahren seit den RAF-Prozessen, und es war ganz klar, dass nur ein Verteidiger – selbst wenn er nur dieses Mandat bearbeitet – dieses Verfahren nicht bewältigen kann. Allein für das Studium der Akten, deren Auswertung, die Vermittlung des Akteninhalts gegenüber der Mandantin und die Erarbeitung einer Verteidigungsstrategie waren ohne Frage mehrere Anwälte erforderlich.

Wirtschaftsführer: Wie sehen Sie die Rolle der Pflichtverteidigung in unserem Rechtssystem? Haben Sie den Eindruck, dass die Öffentlichkeit die fundamentale Bedeutung dieser Rolle verstanden hat?

Wolfgang Heer: Ich fange einmal mit der Öffentlichkeit an. Hier gab es eine massive Vorverurteilung; weite Teile der Öffentlichkeit sind davon ausgegangen, dass die Strafbarkeit der Mandantin ohnehin feststeht und – wie man in Internet-Kommentaren lesen konnte – „so jemand“ überhaupt keine Verteidigung verdient habe. Das ist mit rechtsstaatlichen Grundsätzen natürlich nicht zu vereinbaren. Gerade jemand, der den denkbar schwersten Tatvorwürfen ausgesetzt ist, braucht eine schlagkräftige und gute Verteidigung.



© Peter Kneffel/dpa /picture alliance

Nebenklägervertreter treffen ein und werden von den Medien umringt.

Zum Thema Pflichtverteidigung möchte ich noch anmerken: Eine Pflichtverteidigung ist keine Verteidigung zweiter Klasse, wengleich die Gebühren deutlich unter denen eines Wahlverteidigers liegen. Wenn man eine sogenannte Pflichtverteidigung übernimmt, muss man diese Verteidigung mit dem gleichen Einsatz führen wie eine gut bezahlte Wahlverteidigung. Hier darf man keinen Unterschied machen, andernfalls verfehlt man seinen Beruf.

Wirtschaftsführer: Eine ganz wichtige Feststellung, denn dies wird oft missverstanden, oder?

Wolfgang Heer: Leider wird es tatsächlich angesichts des niedrigeren Honorars oft missverstanden: einerseits von einigen Verteidigerkollegen, die bei Pflichtmandaten nicht immer den gebotenen Einsatz aufbringen, andererseits auch von Richtern, die mitunter die Sicherungsfunktion des Verteidigers über Gebühr in den Fokus setzen. Das wäre Verteidigung durch bloßes Absitzen, also reine Präsenz im Gerichtssaal.

Wirtschaftsführer: Welcher Voraussetzungen bedarf es Ihrer Überzeugung nach, um eine Mandantin oder einen Mandanten bestmöglich zu verteidigen?

Anja Sturm: Zunächst einmal setze ich natürlich die juristischen Kenntnisse insbesondere der materiell-rechtlichen wie auch der prozessualen Vorschriften voraus. Einer der ersten Schritte ist die intensive Befassung mit der Ermittlungsakte

und deren sorgfältige Analyse, insbesondere im Hinblick auf die Beweisführung der Ermittlungsbehörden. Auf dieser Basis gilt es, intern von dem Mandanten Informationen entgegenzunehmen, um mit ihm Verteidigungsansätze zu entwickeln sowie die grundlegende Verteidigungsstrategie zu erarbeiten und abzustimmen. Wie soll die Verteidigung aussehen, welche Verteidigungsansätze gibt es: Sollen die Tatvorwürfe eingeräumt, sollen diese bestritten werden? Werden sie bestritten, soll geschwiegen werden? Wichtig ist es immer, den Mandanten in die jeweiligen Überlegungen einzubeziehen.

Wirtschaftsführer: Was Sie jetzt nicht erwähnt haben: Welche Rolle spielt dabei das Vertrauensverhältnis zwischen Anwalt und Mandant?

Anja Sturm: Das Vertrauensverhältnis ist der Kern des Mandats und die Grundlage einer erfolgreichen Verteidigung des Mandanten. Der Mandant ist zwangsläufig gehalten, dem Verteidiger einen Vertrauensvorschuss entgegenzubringen. Es ist mir immer sehr wichtig, von Anfang an darauf hinzuweisen. Ich wiederum muss mir überlegen: Komme ich mit dem Mandanten zurecht, funktioniert die Kommunikation? Eine gute Kommunikation ist ein ganz wesentlicher Bestandteil, um effektiv und de lege artis verteidigen zu können. Im Verlauf von langfristigen Mandaten und insbesondere bei Mandanten, die unter dem Druck von Untersuchungshaft stehen, kommt es mitunter zu Spannungen, die abzufedern und auszuhalten sind. Das ist ganz normal.

Wolfgang Heer: Noch eine Ergänzung zu Ihrer vorherigen Frage: Wer ein Strafrechtsmandat annimmt, hat – und zwar unabhängig von der Schwere des Tatvorwurfs – über das strafrechtliche Know-how, also das strafprozessuale Handwerkszeug, zu verfügen. Er muss wissen, welche Verteidigungsmöglichkeiten die Strafprozessordnung bietet, und muss bereit sein, diese auch umzusetzen – und zwar bedingungslos im Interesse des Mandanten. Er muss erkennen, dass das Strafrecht ein besonders sensibles Rechtsgebiet ist und ein Bürger, der sich strafrechtlichen Vorwürfen ausgesetzt sieht, unter einer enormen Belastung steht – völlig losgelöst von dem Mandat Zschäpe, auch bei kleineren Vorwürfen. Und er muss bereit sein, sich notfalls mit der Justiz anzulegen; d. h., er muss die Verteidigungsrechte, die die Gesetze bieten, auch offensiv umsetzen. Im Innenverhältnis ist es wichtig, dass man zu dem Mandanten bei allem gebotenen Einfühlungsvermögen immer eine professionelle Distanz wahrt.

Es muss natürlich ein Vertrauensverhältnis da sein. Der Mandant muss davon ausgehen können, dass der Verteidiger seine Rechte offensiv und engagiert wahrnimmt. Der Verteidiger wiederum muss sich darauf verlassen können, dass der Mandant sich entsprechend der vereinbarten Strategie verhält. Sofern eine Uneinigkeit über die grundsätzliche Strategie entsteht – was damit anfängt: Schweigen oder Nichtschweigen – ist zu überlegen, ob das Mandatsverhältnis nicht zu beenden ist, etwa so: „Ich bin für die Strategie, die Sie haben wollen, nicht der richtige Verteidiger, weil ich nicht dahinterstehe. Ich könnte sie umsetzen, aber ich halte sie für falsch.“ Das sollte offen angesprochen werden.

Wirtschaftsführer: Sind wir jetzt beim Fall Zschäpe und den Gründen für Ihre Anträge auf Entpflichtung?

Wolfgang Heer: Wir können Ihnen nicht sagen, warum wir die Anträge gestellt haben. Zunächst hatte die Mandantin selbst einen solchen gestellt, dann gab es Anträge von beiden Seiten, die aber bislang alle vom Gericht negativ beschieden wurden.

Anja Sturm: Über unsere Angaben in unseren Anträgen und Stellungnahmen, die wir bislang gestellt und abgegeben

haben, hinaus dürfen wir uns aufgrund unserer anwaltlichen Verschwiegenheitsverpflichtung nicht äußern.

Wirtschaftsführer: Wie kommt es zu der Diskrepanz zwischen Ihrer Auffassung und der des Vorsitzenden Richters *Manfred Götzl*, der keinen Anlass sieht, Sie von der Pflichtverteidigung zu entbinden?

Wolfgang Heer: Die Anforderungen für die Aufhebung der Bestellung sind außerordentlich hoch. Es muss sich um einen wichtigen Grund handeln, beispielsweise eine irreparable Störung des Vertrauensverhältnisses vorliegen. Wir haben im Sommer 2015 vorgetragen, dass wir uns nicht mehr in der Lage sehen, die Mandantin ordnungsgemäß und effektiv zu verteidigen. Weiter konnten wir uns gegenüber dem Gericht – und können wir jetzt auch Ihnen gegenüber – aufgrund unserer fortbestehenden anwaltlichen Verschwiegenheitsverpflichtung nicht äußern. Diese Begründung hat dem Senatsvorsitzenden nicht ausgereicht, weil er der Auffassung war, dass dieser Vortrag zu substantiieren sei. Das ist ein Spannungsfeld: Das Gericht braucht eine hinreichende Beurteilungsgrundlage. Und wir sind aufgrund unserer Schweigepflicht daran gehindert, diese zu liefern. Demzufolge wurde unser Antrag im Sommer und erneut im Winter 2015 abgelehnt.

Anja Sturm: Es ist noch hinzuzufügen, dass zwar gesetzlich normiert ist, unter welchen Voraussetzungen ein Verteidiger gerichtlich zu bestellen, nicht aber, unter welchen Voraussetzungen die Bestellung aufzuheben ist – von dem Fall des § 143 StPO abgesehen, wenn sich ein Wahlverteidiger meldet. Die Hürden der hier von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze sind sehr hoch. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass zwar einerseits der Angeklagte Anspruch auf eine effektive Verteidigung hat – d. h. auch durch einen Verteidiger seines Vertrauens –, andererseits das Gericht grundsätzlich den Verfahrensforgang sichern muss. Die obergerichtliche Rechtsprechung will verhindern, dass ein Verfahren auf diese Weise sabotiert werden kann – indem gegebenenfalls die Hauptverhandlung auszusetzen wäre und diese damit erneut zu beginnen hätte.

Wirtschaftsführer: Wenn Sie nun in diesem Verfahren festgehalten werden – was bedeutet das für Sie?

Anja Sturm: Mit der Aufrechterhaltung meiner Bestellung bin ich schon beruflich, aber auch nach meinen eigenen Ansprüchen verpflichtet, Frau Zschäpe weiterhin bestmöglich zu verteidigen. Persönliche Befindlichkeiten dürfen in einem solchen Kontext keine Rolle spielen. Dies ist auch mit der schon angesprochenen professionellen Distanz zum Mandat gemeint. Gleichwohl – eine optimale Verteidigung sieht anders aus.

Wolfgang Heer: Frau Zschäpe hat darauf hinweisen lassen, dass seit Juli 2015 keine Kommunikation mehr zwischen ihr und uns drei Verteidigern stattfindet. Da ist es natürlich erheblich erschwert, eine Verteidigung vernünftig zu führen. Da wir dazu aber öffentlich-rechtlich verpflichtet sind, werden wir dies weiter tun müssen, soweit es uns noch möglich ist.

Wirtschaftsführer: Welchen Einfluss hat die Pflichtverteidigung in diesem Verfahren auf Ihre persönliche und berufliche Entwicklung gehabt? Wenn ich die Medienberichte richtig lese, hat der Prozess vor allem Ihren Lebensweg, Frau Sturm, in neue Bahnen geführt. Warum haben Sie die Berliner Kanzlei verlassen?

Anja Sturm: Es ist richtig, dass ich 2013 im Zusammenhang mit dem Mandat die Berliner Kanzlei verlassen und zu dem Kollegen Heer nach Köln gegangen bin. Zu weiteren Einzelheiten möchte ich mich nicht mehr äußern. Damit verbunden war auch der private Umzug meiner Familie ins Rheinland. Von daher kann man durchaus sagen, dass schon rein äußerlich eine ganze Menge an Entwicklung zu verzeichnen ist.

Wirtschaftsführer: Und die inneren Entwicklungen – bleiben bei Ihnen?

Anja Sturm: Ich denke, dass sich jeder auch erwachsene Mensch immer noch weiter entwickelt. Mit Sicherheit findet unter so zahlreichen Einflüssen und Belastungen wie in diesem Prozess eine persönliche Entwicklung statt: sei es, was die Einschätzung von Verfahren angeht, den Umgang mit Kollegen, mit der Presse, mit dem Gericht, sei es die Erfahrung der Vorverurteilung in den Medien,

durch die Strafverfolgungsbehörden oder durch staatliche Institutionen, wie ich sie wahrgenommen habe, seien es vielfältige strafprozessuale Probleme, sei es die Rolle der Nebenklage und vieles andere mehr. In diesem Verfahren sind gewissermaßen sämtliche Aspekte und Facetten, auf die man in den verschiedenen Mandaten immer wieder trifft, gebündelt. Ich bezeichne diese Hauptverhandlung als eine Art Brennglas, das sämtliche Probleme, die in einzelnen Verfahren auftreten können, kumulativ erscheinen lässt und gleichzeitig in vielfacher Vergrößerung widerspiegelt.

Wolfgang Heer: Die Arbeitsbelastung ist natürlich ganz enorm. Die Verfahrensakten sind sehr umfangreich; wir sind häufig kanzleiabwesend aufgrund der Durchführung der Hauptverhandlung in München, Reisezeiten kommen hinzu usw. und so fort. Dies erfordert eine gute Organisation, damit der Kanzleibetrieb weiter reibungslos funktioniert. Journalisten sind gelegentlich verwundert, dass wir noch Kapazitäten für andere Mandate haben. Ein Reiz dieses Berufs liegt ja auch gerade in der Vielfalt, sich in den verschiedenen Mandaten mit ganz unterschiedlichen Menschen und ganz unterschiedlichen Verteidigungskonstellationen zu befassen. Das Privatleben kommt dabei oftmals viel zu kurz.

Wirtschaftsführer: Wenn Sie zurückblicken: Konnten Sie einschätzen, was da auf Sie zukommt, oder hätten Sie dann doch lieber zum rechten Zeitpunkt „nein“ gesagt?

Wolfgang Heer: Ich hatte nie Zweifel daran, dass es richtig war, das Mandat anzunehmen. Ich würde es auch wieder annehmen. Die berufliche und private Belastung war natürlich absehbar. Ansonsten lässt das Verfahren nur wenige Prognosen zu, denn es gibt eine solche Vielzahl von Problemen rechtlicher und sonstiger Art, dass Spekulationen verfehlt sind.

Anja Sturm: Für mich gilt das gleichermaßen. Ich habe bis heute in keinem Moment den leisesten Zweifel gehabt, ich stehe nach wie vor hinter meiner Entscheidung. Eine Kristallkugel hat keiner von uns, und das ist etwas, womit eine Verteidigerin in ihrem Berufsleben auch ansonsten regelmäßig konfrontiert wird:



März 2013: Medienvertreter informieren sich im Sitzungssaal 101 über den Stand der Umbauten für den NSU-Prozess.

© Peter Kneffel/dpa /picture alliance

Entwicklungen in einem Strafprozess lassen selten eine sichere Prognose zu. Das macht nicht zuletzt auch einen der Reize unseres Berufes aus.

Wirtschaftsführer: Dieser Prozess hat mitunter die Dimensionen eines filmreifen Spektakels erreicht: Beate Zschäpe wird behandelt und geriert sich wie ein Filmstar, der Verfassungsschutz scheint mitunter zur falschen Zeit am falschen Ort zu sein und um den Tod von Uwe Mundlos und Uwe Böhnhardt ranken sich viele Fragen. Was ist da eigentlich los?

Wolfgang Heer: Ich muss Ihrer Einordnung des Verhaltens von Frau Zschäpe als Filmstar entschieden widersprechen.

Wirtschaftsführer: Das habe ich nicht anders erwartet. Sind es die Medien, die dieses Spektakel inszenieren?

Wolfgang Heer: Die Dimension des öffentlichen Interesses gehört natürlich zu den Besonderheiten dieses Verfahrens. Es wurde bereits zu Beginn des Verfahrens kommentiert, Frau Zschäpe würde sich selbst inszenieren, indem sie sich umdrehe und der Presse den Rücken zuwende. Ich habe es ja selbst erlebt, wie unangenehm es ist, einem Blitzlichtgewitter aus nächster Distanz ausgesetzt zu sein.

Anja Sturm: Frau Zschäpe veranstaltet kein „Spektakel“. Angeklagte ist man nicht

kraft eigenen Willensentschlusses. Sie muss da sein, hat aber einen Anspruch auf ein angemessenes rechtsstaatliches Verfahren. Insofern verkehrt sich der Grundsatz der Öffentlichkeit, der ursprünglich zum Schutz eines Prozessbeteiligten eingeführt wurde, inzwischen in der medialen Praxis ins Gegenteil und erweist sich als etwas sehr Belastendes, wird gewissermaßen zu einem Pranger, den man aus guten Gründen vor langer Zeit eigentlich abgeschafft hatte.

Wie genau sich die Berichterstattung damit auseinandersetzt: Was trägt Frau Zschäpe wann, wie trägt sie ihre Haare, lächelt sie heute oder schaut sie ernst, etc. Hier haben wir noch den Aspekt, dass es sich bei der Angeklagten um eine weibliche Person handelt. Als Frau wage ich es einfach mal zu bezweifeln, dass ein männlicher Angeklagter generell ähnlich eindringlich beäugt würde.

Wirtschaftsführer: Das hat also weniger mit Beate Zschäpe zu tun, sondern mehr mit der Rolle der Presse und wie die Öffentlichkeit damit umgeht?

Anja Sturm: Es wird versucht zu ergründen, wie ist diese Person? Das sind Projektionen, insbesondere vor dem Hintergrund dessen, was geschehen ist, dessen, was alles nicht bekannt ist; vieles wird vermutet, und so wird versucht, auf diese Art und Weise Person und Tatgeschehen näherzukommen, wird mitunter heillos spekuliert.

Wolfgang Heer: Es wird häufig außer Acht gelassen, dass jede Hauptverhandlung – ob klein oder groß – für den Angeklagten immer eine enorme Belastung darstellt. Dies ist hier umso stärker der Fall, als es ein sehr beachtetes Verfahren ist, sich sehr viele Menschen im Saal befinden und jede Regung unserer Mandantin genauestens unter die Lupe genommen wird: vom Senat, von anderen Prozessbeteiligten und vor allem auch von der Presse. Dabei wird leider nicht berücksichtigt, dass unsere Mandantin einem sehr großen Druck ausgesetzt ist: weil sie mit sehr schweren Tatvorwürfen konfrontiert ist und weil sie eben im Zentrum des Verfahrens steht. Ich würde mir wünschen, dass dies etwas mehr Berücksichtigung in der Berichterstattung findet.

Anja Sturm: Hinzu kommt, dass vor allem auch ihre Mimik beobachtet wird. Wie ist ihre Mimik anlässlich bestimmter Beweiserhebungen, bei ergreifenden Zeugenaussagen? Reagiert sie betroffen, reagiert sie einfühlsam, sind auf ihrem Gesicht Anzeichen von Reue zu erkennen? Dabei wird verkannt, dass sie angesichts der doch – aus meiner Sicht – unvergleichlichen Vorverurteilung im Prinzip den Erwartungen nie gerecht werden könnte. Natürlich kann ein Angeklagter durchaus Empathie empfinden, muss jedoch auch immer in Betracht ziehen, wie eine Äußerung derselben gewürdigt werden könnte.

Aktenordner im Ermittlungsverfahren gegen Beate Zschäpe. Das Verfahren gilt schon heute als einer der bedeutendsten Strafprozesse in der Geschichte der Bundesrepublik.



© Peter Kneffel/dpa / picture alliance

Wirtschaftsführer: Beate Zschäpe hat bis etwa zum 250. Verhandlungstag keine Aussage gemacht. Sie soll Ihnen unter anderem vorgeworfen haben, die „Schweigestrategie“ nie zur Diskussion gestellt zu haben. Der wiederum sehr medienwirksamen Ankündigung durch den neuen Anwalt *Mathias Grasel* „Die Angeklagte bricht ihr Schweigen“ folgte eine langwierige Verlesung von Zschäpes Aussage durch diesen. Hat ein Angeklagter oder eine Angeklagte völligen Spielraum bei der Gestaltung der Aussage?

Wolfgang Heer: Selbstverständlich. Ein Angeklagter kann frei darüber befinden: Sage ich aus, sage ich nur zu bestimmten prozessualen Taten aus, mache ich nur partiell Angaben, oder schweige ich insgesamt. Ein Angeklagter ist auch dahingehend frei zu entscheiden, ob er selber frei reden, selber etwas verlesen oder eine schriftliche Erklärung durch seinen Verteidiger verlesen lassen will. Der Verteidiger sollte seinem Mandanten diese Strategie nicht vorgeben, sondern ihn dazu lediglich beraten. Natürlich gibt der Verteidiger Empfehlungen hinsichtlich der grundsätzlichen Verteidigungsstrategie, aber es steht jedem Mandanten frei, diesem Rat zu folgen oder sich anders zu entscheiden.

Wirtschaftsführer: Ist eine solche Aussage – zumal wenn auch Antworten nur schriftlich gegeben werden – im Grunde letztlich nicht mehr als ein etwas gefälliger verpacktes Schweigen?

Anja Sturm: Sie sprechen hier die Frage an, wie nach der Strafprozessordnung mit einer solchen Aussage umzugehen ist. Für jeden Angeklagten streitet die Unschuldsvermutung, auch für den schweigenden. Bestimmte Beweiserhebungen dürfen auch nicht ohne entsprechende Anhaltspunkte zu seinen Lasten verwertet oder ausgelegt werden. In dem Augenblick aber, in dem ein Angeklagter aussagt, hat das Gericht diese Aussage in den Kontext der Beweise zu setzen und zu würdigen. Das Gericht mag der Aussage glauben, muss es aber ohne entsprechende Anhaltspunkte nicht. Beim sogenannten Teilschweigen, wenn also zu bestimmten Punkten desselben Tatkomplexes keine Äußerung erfolgt, kann dies zu Lasten des Angeklagten ausgelegt werden.

Wolfgang Heer: Der Verteidiger muss bei der Beratung immer im Blick haben, dass Schweigen nicht zum Nachteil verwertet werden darf, was auch dann gilt, wenn sich der Mandant zu einer anderen, nicht aber zu einer anderen prozessualen Tat äußert. Gefährlich ist es, wenn Erklärungen zu ein- und derselben Tat abgegeben, aber anschließende Fragen nicht beantwortet werden. Ein Teilschweigen darf das Gericht in der Beweiswürdigung nachteilig verwerten.

Wirtschaftsführer: Also eine gefährliche Strategie?

Wolfgang Heer: Das Risiko besteht auch darin, dass ein Angeklagter möglicherweise gar nicht in der Lage ist, auf alle Fragen umfassend zu antworten, weil etwa der Mandant dazu schlicht nichts sagen kann oder aber für das Gericht nicht nachvollziehbare Erinnerungslücken bestehen. Das Gericht kann dies alles in die Beweiswürdigung mit einbeziehen. Dem Grunde nach risikoärmer ist eine Schweigestrategie. Wenn der Angeklagte schweigt, muss der Verteidiger dieses „Defizit“ umso aktiver wettmachen, indem auf die Entscheidungsfindung auf andere Weise Einfluss genommen wird: Zeugen vernehmen, Beweisanträge stellen, Erklärungen gemäß § 257 Abs. 2 StPO abgeben oder sonstige prozessuale Aktivitäten entfalten – um das, was der Angeklagte zu seiner Entlastung sagen würde, aus prozessualen Gründen aber nicht tut, anders in den Prozess einzuführen.

Wirtschaftsführer: Das bedeutet, die Schweigestrategie ist für die Verteidigung nicht unbedingt der bequemere Part?

Wolfgang Heer: Genau. Der Arbeitsaufwand für den Verteidiger ist weitaus größer. Gelegentlich ist zu beobachten, dass Verteidigerkollegen rein passiv neben einem sich äussernden Angeklagten sitzen und lediglich darauf hoffen, dass das Gericht dem Angeklagten glauben werde. Wenn die Angeklagten verurteilt werden, heißt es dann bisweilen: „Tut mir leid, aber das Gericht hat Ihnen einfach nicht geglaubt.“ Das hat mit einer ordnungsgemäßen Berufsausübung nichts zu tun.

Anja Sturm: „Bequem“ in welchem Sinne? Angesichts der grundsätzlichen Risiken, die mit einer Aussage einhergehen, ist die Schweigestrategie für die Verteidigung juristisch unkomplizierter. Für das Gericht und die übrigen Verfahrensbeteiligten ist sie sicherlich unbequemer – insbesondere aber auch für einen Angeklagten, für den es eine ganz immense Belastung bedeutet, an vielen Verhandlungstagen und über viele Stunden hinweg der Beweiserhebung zu folgen, ohne sich dazu zu äußern, dem Zeugen zu sagen, dass es doch ganz anders war, zu der Urkunde den relevanten Kontext zu erklären.

Wirtschaftsführer: Es kursieren ja horrende Summen, die das Verfahren kosten soll: nämlich etwa 150.000 € pro Verhandlungstag. Halten Sie das für realistisch und wenn ja: Wie kann dies vor der Öffentlichkeit gerechtfertigt werden?

Wolfgang Heer: Ob das realistisch ist, weiß ich nicht, aber das lesen wir auch. Dieses Staatsschutzverfahren ist sicherlich ein sehr kostenintensives Verfahren. Es fallen Kosten für 13 Verteidiger, eine Vielzahl von Nebenklägervertretern, für Sachverständige und hunderte von Zeugen an. Das muss der Rechtsstaat aushalten, denn zentrales Anliegen des Strafprozesses ist die prozessordnungsgemäße Ermittlung des wahren Sachverhalts. Das kostet Geld. Gerade bei schweren Tatvorwürfen sollte sich der Rechtsstaat nicht dem Verdacht aussetzen, die verfahrensmäßigen Rechte des Angeklagten aus fiskalischen Gründen zu beschneiden.

Wirtschaftsführer: Wie können die Angehörigen der Opfer mit einem solchen Prozess umgehen?

Wolfgang Heer: Da wird jeder selbst seinen Weg finden und finden müssen. Zu Beginn des Prozesses waren viele Nebenkläger persönlich anwesend, dann wurde es deutlich weniger, inzwischen sind wieder einige sporadisch da. Sicherlich ist es generell für Opfer einer Straftat oder ihre Angehörigen eine ganz erhebliche Belastung, dort zu sitzen, ganz klar.

Wirtschaftsführer: Könnte eine versöhnliche Geste seitens der Angeklagten nicht eine große Befriedung bewirken?

Anja Sturm: Grundsätzlich ist ein Strafprozess, in dem am Ende eines rechtsstaatlich und prozessordnungsgemäß geführten Verfahrens ein Urteil ergeht, auch darauf angelegt, eine Befriedung in der Gesellschaft herbeizuführen. Soweit Sie hier die Frage nach einer versöhnlichen Geste aufwerfen, stellt dies ebenfalls eine Form der Vorverurteilung dar, denn es impliziert, dass sie durch ein vorangegangenes Verhalten einen Konflikt verursacht habe – nur der Täter einer Straftat verursacht einen Konflikt mit der Rechtsordnung; dies ist aber ja erst noch zu klären.

Wolfgang Heer: Der primäre Zweck des Verfahrens besteht darin: Hat der Angeklagte die ihm zur Last gelegte Tat begangen? Und wenn ja: Wie ist dies zu ahnden? Zunächst einmal nichts anderes, auch wenn das jetzt möglicherweise etwas hart klingen mag. Die Rechte von Verletzten werden allgemein und auch in diesem Verfahren von Nebenklägervertretern wahrgenommen, die umfangreiche prozessuale Befugnisse haben und diese auch nutzen. Das respektieren wir absolut. Allerdings ist dieses Verfahren auch kein weiterer Untersuchungsausschuss; es geht also nicht darum, etwaiges Versagen von Ermittlungsbehörden einer Aufklärung zuzuführen und daraus Schlüsse zu ziehen. Das ist die Arbeit der parlamentarischen Untersuchungsausschüsse, die es in einer Vielzahl im Bund und in den Ländern gab und gibt.

Anja Sturm: In dem Prozess wird immer wieder die Frage aufgeworfen, ob andere – also hier nicht angeklagte – Personen

strafrechtlich relevant involviert waren. Hier geht es aber zuvörderst darum, eine etwaige strafrechtliche Schuld der Angeklagten festzustellen. Neben diesem Verfahren führt der Generalbundesanwalt parallel Ermittlungsverfahren gegen weitere Personen. Der Fokus auf den Gegenstand der Anklage ist sicherlich für die Betroffenen nur schwer zu akzeptieren. Das Gericht hat darauf zu achten, dass die Beweiserhebung auf den Anklagegegenstand beschränkt bleibt. Dies muss den Nebenklägern natürlich vermittelt werden. Nicht nur in diesem Strafprozess konkurriert das verständliche Interesse der Verletzten bzw. der Angehörigen an einer allumfassenden Wahrheitsfindung mit anderen – zum Schutz der Angeklagten – bestehenden grundlegenden Verfahrensmaximen wie etwa dem Beschleunigungsgrundsatz.

Wolfgang Heer: Es ist auch Aufgabe des Verteidigers, darauf zu achten, dass der Stoff der Hauptverhandlung nicht ausuft, also den Gegenstand der gerichtlichen Untersuchung immer im Blick zu haben. Wenn – sicherlich nachvollziehbare – Fragen von Prozessbeteiligten etwa zu der Qualität der Arbeit der Ermittlungsbehörden, zu fremdenfeindlicher Vorverurteilung gestellt werden, hat dies sicher alles seine Berechtigung, aber darum geht es in diesem Verfahren nicht primär.

Wirtschaftsführer: Weitere Aufklärung erfolgt also in den Untersuchungsausschüssen?

Wolfgang Heer: Im Bund und in Thüringen haben jeweils bereits die zweiten Untersuchungsausschüsse die Arbeit aufgenommen. Weitere Untersuchungsausschüsse gab bzw. gibt es in Sachsen, Bayern, Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen. Wir haben den ersten Untersuchungsausschuss des Deutschen Bundestages mehrfach besucht, obwohl die Zielrichtung zwar eine andere ist, dies mit dem aktuellen Verfahren aber natürlich eng verzahnt war. Einen solchen Besuch – oder auch den einer Hauptverhandlung – können wir Ihrer Leserschaft nur empfehlen!

Wirtschaftsführer: Frau Sturm, Herr Heer, wir danken Ihnen für das Gespräch!

Prof. Dr. Stephan Grüninger

Integritätsmanagement – mehr als nur Compliance!

Die Einhaltung sowohl juristisch als auch moralisch begründeter Regeln durch Unternehmen gehört aufgrund zahlreicher Skandale in der älteren und jüngeren Vergangenheit zu einer der wichtigsten Managementaufgaben unserer Zeit. Zur Erfüllung dieser Aufgabe reicht es nicht, in den Unternehmen ein Programm der „Legal Compliance“ aufzusetzen – vielmehr braucht es eine lebendige Wertekultur, die vom Wert der Integrität geprägt ist und von der Unternehmensführung mitgetragen wird, so die These dieses Beitrags. Schließlich kann nur auf diese Weise das für eine nachhaltig erfolgreiche Geschäftstätigkeit notwendige Vertrauen aufgebaut werden. Integrität und das sich an diesem Wert ausrichtende Handeln müssen dabei eine personale Tugend der Mitarbeiter darstellen und gleichzeitig als eine kontinuierliche und anspruchsvolle Managementaufgabe wahrgenommen werden.

Non-Compliance trotz Compliance

Obwohl in fast allen großen Unternehmen mittlerweile weitreichende Compliance-Programme umgesetzt wurden,

die die Einhaltung von Gesetzen und Regeln durch die Unternehmensmitglieder sicherstellen sollen, kommt es immer wieder zu massivem und nicht selten systematischem Fehlverhalten innerhalb der Unternehmen. Jüngstes prominentes Beispiel ist der Fall Volkswagen, der im September 2015 aufgedeckt wurde. Nachdem VW bereits zehn Jahre zuvor einen veritablen Korruptionsfall zu verzeichnen und in den Folgejahren zu verkraften hatte, soll es genau zu dieser Zeit zu der folgenschweren Entscheidung am Standort der Konzernzentrale in Wolfsburg gekommen sein, illegale Software in die Motoren von Diesel-Fahrzeugen einzubauen. Diese Entscheidung führte zehn Jahre später zum sogenannten „VW-Abgasskandal“. Der Fall ist bei weitem nicht aufgeklärt, auch nicht, worin das Versagen der Compliance-Organisation genau bestand. Denn schließlich gibt es bei VW ein seit längerer Zeit umgesetztes Compliance-System, das aber offensichtlich in diesem Fall nicht gegriffen hat. Dem Vernehmen nach gab es nicht wenige Hinweise auf Gesetzesverstöße, die jedoch nicht bis zum obersten Management durchgedrungen sind. Oder doch?

Implementierte Compliance-Systeme oft nicht wirksam

In jedem Fall zeigt sich an diesem Beispiel sehr deutlich, dass die im Anschluss an den Skandal im Jahr 2005 eingeführten Compliance-Strukturen und -Maßnahmen offensichtlich nicht so gestaltet wurden, dass sie ein solches systematisches Fehlverhalten hätten verhindern können bzw. zu einer Aufdeckung dieses nun die Grundfesten des VW-Konzerns erschütternden Fehlverhaltens geführt hätten. Die Gründe hierfür können unter anderem darin liegen, dass viele Compliance-Systeme – so vermutlich auch das von VW – zum einen keine wirklich wirksamen Mechanismen etablieren, die das Thema Compliance zu einem zentralen obersten Managementthema machen und zum anderen einseitig auf die Einführung und Schulung von Regeln setzen und dabei die Bedeutung von Führung und Kultur im Unternehmen für das Verhalten der Mitarbeiter unterschätzen. Auch wenn Compliance-Systeme nie so gestaltet sein können, dass sie jeden einzelnen Fall verhindern oder aufdecken, ist es ihre genuine Aufgabe, systematische Non-Compliance – wie im Fall von VW – unmöglich zu machen.

Doch genau diese Aufgabe erfüllen viele Compliance-Systeme leider nach wie vor nicht. Die Gründe hierfür mögen auch in dem zu Recht oder zu Unrecht geäußerten Verdacht vieler „Compliance-Kritiker“ liegen, die Aktivitäten im Bereich Compliance würden lediglich auf die Enthaltung der sie initiiierenden Organmitglieder abzielen und dienen nebenbei noch dem Marketing des Unternehmens. Zudem werden Unternehmen verdächtigt, Compliance Management wenn überhaupt dann nur solange ernsthaft zu betreiben, wie sein Beitrag zum Gewinn unter dem Strich positiv ist, also der Aufwand für Compliance niedriger ist als der Ertrag. Gemäß diesem Verdacht wurde auch im Fall VW die offensichtlich falsche Schlussfolgerung

VW-Abgasskandal“: Der Fall ist bei Weitem nicht aufgeklärt, auch nicht, worin das Versagen der Compliance-Organisation genau bestand.



gezogen, dass die Kosten für eine legale Einhaltung von Abgasgrenzwerten höher wären als die mit dem Risiko eines massiven Compliance-Verstoßes verbundenen Kosten. Diese schwerwiegende Fehleinschätzung eines Compliance-Risikos zeigt bereits, dass Compliance grundsätzlich immer ernst zu nehmen ist, gemäß der bekannten Aufforderung: „If you think compliance is expensive, try non-compliance!“ Die Ausführungen machen aber auch deutlich, dass es einen Unterschied ausmacht, ob ein Unternehmen die Einhaltung geltenden Rechts mittels einer „Compliance zu Haftungsvermeidung“ bzw. einer „Marketing-Compliance“ verfolgt oder, ob Gesetzestreue und wirksame Risikoprävention tatsächlich Sinn und Anlass der Compliance-Aktivitäten sind. Nur bei letzterer Einstellung ist ein ernsthaftes und glaubwürdiges Compliance Management überhaupt gewollt und möglich.

Investitionen in das Vertrauen der Stakeholder notwendig

Ein ernsthaftes und glaubwürdiges Compliance Management ist für Unternehmen deshalb so wichtig, weil es eine entscheidende Voraussetzung für den Aufbau von Vertrauen bei den Stakeholdern des Unternehmens ist. Unternehmen sind auf Vertrauen – sei es von Kunden, Lieferanten, Kapitalgebern, der Öffentlichkeit oder staatlichen Stellen – angewiesen, um nachhaltig erfolgreich agieren zu können. Vollständiges und dauerhaftes Misstrauen würde den Entzug der benötigten „Licence to operate“ bedeuten, was im Ergebnis zur Existenzvernichtung des Unternehmens führte. Schaffung und Erhaltung von Vertrauen sind wesentliche Faktoren einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, also einer guten Corporate Governance, und stellen damit ein wichtiges Unternehmensziel dar. Unternehmen sollten daher Maßnahmen implementieren, die bei den relevanten Stakeholdern Vertrauen schaffen, damit diese ihre spezifischen Investitionen in das Unternehmen (Arbeitskraft, Kapital etc.) weiterhin tätigen und die Kooperationsbeziehungen zwischen dem Unternehmen und seinen Stakeholdern langfristig stabilisiert werden. Hierzu gehört auch die Umsetzung eines effektiven und nachhaltigen Compliance Managements. Denn Risiken der Nicht-



www.fotolia.com © Natalya Guskova

Integritätsmanagement umfasst neben der Sicherstellung von Rechtskonformität die aktive Gestaltung einer gelebten Wertekultur im Unternehmen.

Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Regeln etc. können das für das unternehmerische Handeln so wichtige Vertrauen beträchtlich beschädigen, wie viele Fälle in der Vergangenheit gezeigt haben. Für Unternehmen ist es daher wichtig, die wesentlichen Compliance-Risiken zu kennen und ein Compliance Management zu implementieren, mit dessen Hilfe die Unternehmensführung den wesentlichen Risiken mit der erforderlichen und möglichen Sorgfalt begegnet – und dieses auch glaubhaft nach außen versichern kann. In diesem Sinne stellen Compliance-Maßnahmen auch Investitionen in die Vertrauenswürdigkeit des kollektiven Akteurs „Unternehmung“ dar.

Integrität als Leitwert von Compliance

Damit ein Compliance-System wirksam ist und auch von allen Stakeholdern als glaubwürdig und vertrauensfördernd wahrgenommen wird, muss es ernsthaft betrieben werden. Dies ist nicht möglich, wenn es nur der Haftungsvermeidung dient; stattdessen bedarf ein effektives Compliance-System der überzeugten Einstellung der Führung und Mitarbeiter, dass die Einhaltung von Gesetzen, internen Regeln etc. zum Selbstverständnis des Unternehmens gehört. Ein solches Verständnis hängt eng mit dem Wert der Integrität zusammen, der als Leitwert der Compliance dienen kann, da er vieles von dem umfasst, was für ein wirksames Compliance Management notwendig ist. Integrität bezieht sich unter anderem auf die Konsistenz von Werten und Prinzipien, Motivation und Handeln. Integrität hängt

mit Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit zusammen, kann als Gegenteil von Heuchelei und Scheinheiligkeit verstanden werden und stellt eine personale Tugend dar. Es geht darum, dass das richtige Verhalten durch Einsicht in seine moralische Richtigkeit gesteuert wird und nicht weil damit beispielweise bestimmte Vorteile verbunden sind. Mit Integrität geht also eine ehrliche und aufrichtige Haltung im Hinblick auf die eigenen Motive einher. Wenn ein Unternehmen sich und sein Compliance-System am Wert der Integrität ausrichtet, signalisiert es, dass es sich an das hält, was es verspricht und dass moralische Standards im Unternehmen eingehalten werden. Denn Integrität wird Unternehmen nicht allein für die Gesetzezuhaltung zugeschrieben, also indem sie sich am „Erlaubten“ orientieren, sondern nur, wenn dies mit der Wahrnehmung ihrer *moralischen* Unternehmensverantwortung einhergeht, also indem sie sich auch am „Richtigen“ orientieren. Dazu gehören unter anderem die Respektierung von Menschenrechten und von international vereinbarten Arbeitsstandards wie den ILO Kernarbeitsnormen, aber auch z. B. Ehrlichkeit und Redlichkeit in Geschäftsbeziehungen. Recht und Gesetz sind zwar auch für Fragen der Integrität entscheidende Referenzpunkte, aber nicht die einzigen. Für Unternehmen heißt Integrität vielmehr, dass sie sich bewusst nicht nur zu rechtskonformem, sondern auch zu moralischem, etwa auch fairem Handeln bekennen und dieses insbesondere durch das Setzen und Leben unternehmensindividuell passender Werte und Prinzipien im Geschäftsalltag konsistent verwirklichen.

Compliance und Integrität müssen im Alltag gelebt werden

Integrität bei den Unternehmensmitgliedern und somit im Unternehmen insgesamt zu erreichen, stellt eine anspruchsvolle und kontinuierliche Managementaufgabe dar. Hierzu ist eine permanente Sensibilität erforderlich sowie eine Reflexion des eigenen Verhaltens und des Verhaltens der Mitarbeiter im Hinblick auf für Moral und Compliance relevante Aspekte. Denn in einem Unternehmen, das integer handelt, werden moralrelevante Entscheidungen bewusst und reflektiert getroffen, wodurch gute Gründe für das eigene Handeln gegeben werden können. Ob Compliance und Integrität im Unternehmen tatsächlich gelebt werden, zeigt sich letztlich in den konkreten Handlungen des Unternehmens bzw. seiner Mitglieder. Kennzeichen einer an Integrität orientierten Haltung gegenüber Compliance ist, dass Gesetze, Regeln, Werte und Prinzipien im Geschäftsalltag aus dem unternehmerischen Selbstverständnis heraus berücksichtigt werden und konsistent im Handeln zum Ausdruck kommen. Unternehmensindividuell gesetzte Werte und Prinzipien, deren Einhaltung ein Unternehmen versprochen hat, können dabei im Einzelfall mit anderen Zielen des Unternehmens in Konflikt geraten. Deshalb ist eine wesentliche Bedingung für Integrität die Standhaftigkeit im Angesicht von Widerständen. Prinzipiell ist Compliance nur zu erreichen, wenn die Gesetze, internen Regeln,

unternehmenseigenen Werte usw. grundsätzlich mit der Unternehmensstrategie vereinbar sind und es nicht regelmäßig zu systematischen Konflikten kommt, die auf ein widersprüchliches Zielsystem zurückzuführen sind. Dabei ist die Verankerung der Regeln und Werte in der Unternehmenskultur, also in den gemeinsamen Einstellungen und geteilten Ideen, sehr wichtig, da sie deren Einhaltung bei Widerständen und in Konfliktsituationen eher sicherstellt als starre Regelwerke. Ein von Integrität geleitetes Verhalten zeichnet sich in Konfliktsituationen insbesondere dadurch aus, dass es auf ein Ergebnis abzielt, das die bestmögliche Realisierung der vertretenen Werte ermöglicht. Auch wenn ein stetes absolut integrires Verhalten nicht möglich ist, gibt es in ethischen Dilemmasituationen, in denen vielleicht alle Alternativen für sich genommen nicht moralisch wünschenswert sind, meist bessere und schlechtere Handlungsoptionen. Die besseren Optionen zu erkennen und zu wählen ist Aufgabe jedes Unternehmensmitglieds und wird durch eine gute Führung und ein effektives Integritätsmanagement unterstützt.

Erfolgsfaktoren eines wirksamen Integritätsmanagements

Mit Blick auf die Umsetzung von Compliance und Integrität durch ein wirksames Integritätsmanagement sind drei Faktoren von besonderer Bedeutung für dessen Erfolg. Erstens ist es notwendig, qualitativ hochwertige Schulungsprogramme

für Führungskräfte (einschließlich des Top-Managements) sowie Mitarbeiter und gegebenenfalls auch für Unternehmensexterne (z. B. Vertriebsagenten, Händler, Lieferanten etc.) anzubieten. Neben der Vermittlung von Kenntnissen über rechtliche Regeln ist elementar, dass die Trainingsteilnehmer selbst mit ethischen Dilemmata in für ihre Arbeit relevanten Fallstudien konfrontiert werden, für die sie mögliche Lösungsstrategien finden und präsentieren müssen. Bei der Bearbeitung sollten weniger konkrete Lösungen im Mittelpunkt stehen, sondern vielmehr die Aufmerksamkeit für moralische Themen geschärft und der Weg der Entscheidungsfindung trainiert werden. Diese Methode des Compliance-Trainings fördert einerseits die Kompetenz zur ethisch-normativen Reflexion und fundierten Entscheidungsfindung in konfliktreichen Situationen und führt andererseits dazu, dass die Führungskräfte (im besten Fall einschließlich des Vorstands und Aufsichtsrats) ihre Position und Motivation offenlegen müssen. Täuschen sie hierbei ihre Integrität nur vor, werden sie in absehbarer Zeit als „unglaublich“ entlarvt und verlieren ihre Autorität als Vorgesetzte. Machen sie hingegen sowohl in der Trainingssituation als auch im Geschäftsalltag den hohen Stellenwert von Integrität deutlich, wird sich dies positiv auf das Verhalten der Mitarbeiter auswirken, da sich diese in weiten Teilen am Verhalten ihrer Vorgesetzten orientieren. In diesem Zusammenhang wird bereits der zweite Erfolgsfaktor sichtbar, nämlich die klare Zurechnung von Compliance und Integrität zur Linienverantwortung: Die Verantwortung für die „Ethik“ des Geschäfts tragen die Führungskräfte, nicht die Compliance-Organisation oder der Chief Compliance Officer. Hier klare Anreize zu setzen, die das Engagement für die Umsetzung des Themas in jeweils eigenen Verantwortungsbereich von Managern fördern, ist ein weiterer wesentlicher Erfolgsfaktor. Dazu gehört auch, dass die von einer Führungskraft eingesetzten Mittel und nicht nur die erreichten Ziele Gegenstand einer Beurteilung sind. Solche Anreiz- und Zielstrukturen sind freilich nur möglich, wenn die Führungskräfte fundiert geschult wurden, wie sie Integrität in ihrem Verantwortungsbereich fördern und eigenständige, informierte Entscheidungen in konfliktträchtigen Situationen treffen. Denn nur dann können sie ihrer Verantwortung für

Die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gestaltung (HTWG) in Konstanz.



Compliance und Integrität im Unternehmen nachkommen.

Als ein dritter Erfolgsfaktor eines nachhaltigen Integritätsmanagements muss kontinuierlich an der Compliance- und Integritäts-Kultur und der Führungsethik gearbeitet werden, indem beispielsweise Mitarbeiterbefragungen zum „ethischen Klima“ (sog. „Integrity Barometer“) durchgeführt und Konsequenzen bei schwerwiegendem Fehlverhalten auch dann gezogen werden, wenn es sich um wichtige und verdiente Führungskräfte handelt. Führungskräfte müssen vor ihrer Anstellung oder Beförderung auf ihre Haltung hinsichtlich der Unternehmenswerte und ggf.

auch relevanter persönlicher Werte sowie ihr bisheriges Handeln hin überprüft werden. Des Weiteren ist hierzu eine konsistente und glaubwürdige Einstellung der obersten Leitungs- und Überwachungsorgane (z. B. Vorstand und Aufsichtsrat) zur hohen Bedeutung von Compliance und Integrität und zur Wahrnehmung ihrer Rolle als Vorbilder notwendig.

Ein im Sinne richtig verstandener Compliance verantwortungsvolles Handeln setzt somit auf ein Integritätsmanagement, das das eigenverantwortliche Handeln von Führungskräften und Mitarbeitern fördert und dieses durch eine gute Führungs- und Unternehmenskultur

unterstützt. Es macht das Thema zu einer elementaren Managementaufgabe, die neben der Sicherstellung von Rechtskonformität die aktive Gestaltung einer gelebten Wertekultur im Unternehmen umfasst, um so das nötige Vertrauen für nachhaltigen unternehmerischen Erfolg zu schaffen.



Prof. Dr. Stephan Grüninger,
Hochschule für Technik,
Wirtschaft und Gestaltung,
Konstanz,
stephan.grueninger@
htwg-konstanz.de

WICHTIGE INFORMATIONEN

Zum Autor:

Prof. Dr. Stephan Grüninger ist seit der Gründung des Center for Business Compliance & Integrity (CBCI) im Mai 2013 Direktor des Forschungszentrums, das in der Villa Rheinburg in Konstanz untergebracht ist (www.cbci.htwg-konstanz.de).

Der Autor ist ferner seit 2009 Professor für Allgemeine BWL mit Schwerpunkt Managerial Economics an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gestaltung (HTWG) sowie wissenschaftlicher Direktor des Konstanz Institut for Corporate Governance (KICG) (<http://www.htwg-konstanz.de/Konstanz-Institut-fuer-Corpora.1144.0.html>).

Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Corporate Compliance, Integrity Management, Anti-Fraud Management, Corporate Governance, Vertrauens- und Risikomanagement, Wirtschaftsethik und Corporate Social Responsibility (CSR).

Das Center for Business Compliance & Integrity:

Das Center for Business Compliance & Integrity (CBCI) ist aus einer privatwirtschaftlich geförderten Forschungs- und Entwicklungskooperation im Mai 2013 hervorgegangen und organisatorisch am Konstanz Institut für Corporate Governance (KICG) angesiedelt. Als dienstleistungsorientiertes Forschungsinstitut steht es interessierten Unternehmen für bedarfsorientierte inhaltliche Schwerpunktsetzungen als Ansprech-, Dialog-



© HTWG Konstanz

In der Villa Rheinburg ist das Center for Business Compliance & Integrity (CBCI) untergebracht.

sowie Kooperationspartner schwerpunktmäßig auf den Gebieten Corporate Compliance, Business Ethics, Integrity Management und Corporate Responsibility zur Verfügung. Ziel seiner Tätigkeit ist es, Ergebnisse aus der Forschung für praxisrelevante Konzepte und Methoden fruchtbar zu machen.

Die Einhaltung von Gesetzen sowie nationalen und internationalen Anforderungen („Soft Law“, Management-Standards etc.) als auch von Werten und Normen für den Erfolg von Unternehmen wird immer bedeutsamer. Regelverstöße können zu hohen Bußgeldforderungen, Strafzahlungen

und Gewinnabschöpfungen sowie zu nachhaltigen Reputationsverlusten führen, die mitunter sogar die Existenz eines Unternehmens bedrohen. Wissenschaftlich fundierte und gleichzeitig praxisbezogene Forschung und Entwicklung auf diesem Gebiet sind jedoch noch eine Seltenheit. Das Ziel der Arbeit des CBCI ist es daher, nachhaltig funktionierende und gleichzeitig effiziente Maßnahmen und Ansätze für die Implementierung und Umsetzung von Compliance-Management-Systemen (CMS) in Unternehmen herauszuarbeiten. Entscheidend ist hierbei immer die Sicherstellung der Wirksamkeit.

Fabio Adinolfi/Tillmann Rübben

Compliance – Einfach erklärt

Das Rechtsgebiet der Compliance ist für viele nach wie vor ein weißer Fleck auf der Landkarte. Woher kommt sie? Was beinhaltet sie? Und wer hat sie überhaupt anzuwenden? Die aktuelle VW-Abgasaffäre und deren noch nicht überschaubaren Folgen machen das Thema (mal wieder) aktuell. Die Verfasser erklären im vorliegenden Beitrag die Grundstrukturen der Compliance sowie die strafrechtlichen Konsequenzen bei Verstößen gegen derartige Pflichten.

Definition der Compliance

Der Begriff der Compliance kommt aus dem anglo-amerikanischen Sprachraum und bedeutet so viel wie Befolgung von Regelungen im weitesten Sinne. Compliance meint regelkonformes Verhalten, somit die Beachtung von Richtlinien, Gesetzen und freiwilligen Verhaltensregeln. Seine Herkunft hat der Begriff vom Verb „to comply with“, d. h. dem Handeln in Übereinstimmung mit existenten Regeln.

Scherbenhaufen: Der VW-Abgasskandal zeigt die wirtschaftliche Brisanz von Compliance-Verstößen.



www.fotolia.com © Angela

Ursprünge

Die Compliance hat nach verbreiteter Auffassung ihren Ursprung in ersten Fachdiskussionen in den 1980er Jahren. Nachdem zunächst die USA mehrere Vorhaben verabschiedet hatten, welche inhaltlich eine Reaktion des Gesetzgebers auf Bilanzfälschung und Manipulation in Unternehmen darstellten, waren es die Briten mittels des UK Bribery Acts, die die Compliance erstmalig in Europa kodifizierten. Dieser 2011 verabschiedete Gesetzesakt ist ein strenges Antikorruptionsgesetz, das auch für ausländische Unternehmen verbindlich ist, die Geschäftsbeziehungen mit britischen Firmen unterhalten bzw. eine Tochtergesellschaft in Großbritannien besitzen. Das Augenmerk dieses Gesetzes liegt auf dem Bereich der Bestechung (aktiv) und der Bestechlichkeit (passiv).

Rechtslage in Deutschland

Die Compliance ist kein eigenes Rechtsgebiet, sondern verlangt vielmehr ganz allgemein die Beachtung des geltenden Rechts. Somit sind die maßgeblichen Rechtsgrundlagen vielfältig und weit verstreut.

Zivilrechtliche Regelungen:

Die leitenden Organe des jeweiligen Unternehmens haften im Schadensfall für eigene und fremde Normverstöße nicht nur gem. § 823 Abs. 1 bzw. Abs. 2 BGB in Verbindung mit einem Schutzgesetz, sondern auch im Innenverhältnis gegenüber der eigenen Gesellschaft nach § 93 Abs. 2 AktG gesamtschuldnerisch. Eine Haftung nach § 826 BGB wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung sowie mögliche Schadensersatzansprüche der Gesellschaft gegen Vorstände aus allgemeiner vertraglicher Haftung wegen einer Pflichtverletzung aus dem Schuldverhältnis (dem Dienstvertrag) gem. § 280 Abs. 1 BGB bleiben von oben aufgeführten deliktischen Tatbeständen ohnehin unberührt.

Strafrechtliche Regelungen:

Eine Art Verbandsstrafe existiert in Deutschland bisher nicht. Juristische Personen können in diesem Kontext lediglich nach §§ 30, 130 OWiG mit Geldbußen sanktioniert werden. Nordrhein Westfalens Justizminister *Thomas Kutschaty* ist seit Jahren einer der großen Befürworter dieses Themas, konnte aber bislang die Verabschiedung eines Unternehmensstrafrechts nicht durchsetzen.

Der Verfall gem. § 73 Abs. 3 StGB und die Einziehung gem. § 75, 76a StGB stellen zumindest Abschöpfungsinstrumente dar, womit den Unternehmen die Vorteile der Tat wieder genommen werden können. Im Rahmen des Strafverfahrens wird die Gesellschaft zum Nebenbeteiligten im Sinne von §§ 430 ff. StPO. Hiermit einhergehend könnte eine Pflicht zur Duldung einer vorläufigen Arrestierung nach § 111d StPO verbunden sein.

Ferner sind Delikte wie z. B. Betrug (§ 263 StGB), Untreue (§ 266 StGB) oder Bestechlichkeit (§ 299 StGB) oftmals von Bedeutung bei Compliance-Verstößen.

Funktionen der Compliance

Die Compliance verfolgt parallel mehrere Zwecke, die sich in vier Kategorien einteilen lassen: die Schutzfunktion, die Beratungs- und Informationsfunktion, die Überwachungsfunktion und die sog. Marketingfunktion.

Die Schutzfunktion:

Die Hauptfunktion der Compliance liegt in der Schutzfunktion. Bewusste wie unbewusste Regelüberschreitungen sollen durch Aufklärung der Mitarbeiter über bestehende Regelungen vermieden werden. Da Aufklärung alleine zumeist nicht ausreichend ist, wird sie durch parallel eingeführte Überwachungsmaßnahmen ergänzt. Ziel dieser Maßnahme ist es, sowohl das Unternehmen an sich wie auch die einzelnen Mitarbeiter vor möglichen Schadensersatzansprüchen zu schützen. Für den Fall, dass vorhandene Compliance-Maßnahmen aus gewissen Gründen nicht gegriffen haben und es trotz derer zu Verstößen kam, können Aufsichtsbehörden und Gerichte gegen Vorstände erheblich mildere Sanktionen verhängen oder sogar von Strafe absehen. Somit kann ein Compliance Management-System auch in jenen Fällen helfen, in denen Vorschriften missachtet werden, der Betrieb aber ernstlich versucht hat, dies zu vermeiden.

Beratungs- und Informationsfunktion:

In engem Zusammenhang zur Schutzfunktion steht die Beratungs- und Informationsfunktion der Compliance. Die Compliance-Abteilungen der jeweiligen Unternehmen fungieren als Ratgeber und Helfer für die operativen Geschäftsbereiche. Somit dienen diese Stellen als Kommunikator der Compliance-Regelungen zwischen Vorstand und Mitarbeiterschaft. Dies ist auch wichtig, da ansonsten – ohne Informationen über gewisse Verhaltenspflichten an die Belegschaft – eine Einhaltung der Compliance durch diese unmöglich ist. Denn: Wer nichts von Pflichten weiß, kann diese auch nicht einhalten. Somit müssen das Bestehen der Compliance-Pflichten und Möglichkeiten des regelkonformen Verhaltens eines jeden Mitglieds des Unternehmens an die Beteiligten kommuniziert werden.

Die Überwachungsfunktion:

Compliance hat ferner eine Monitoring- oder Überwachungs-Funktion, denn die Beachtung von Pflichten muss überwacht werden. Monitoring-Systeme sind somit unerlässlich. Sie garantieren die Kontrolle darüber, ob die einschlägigen Gesetze sowie die internen und externen Regelwerke eingehalten werden. In welcher Form diese Überwachung zu erfolgen hat, ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Den Unternehmen wird ein relativ großer Spielraum bei der Sicherstellung dieser Kontrolle eingeräumt. Gerade daraus resultieren aber auch Gefahren.

Die Marketingfunktion:

Für das Marketing ist eine gut organisierte und funktionierende Compliance ein probates Mittel, um das Image eines Unternehmens aufzubessern oder positiv zu erhalten. Der Anschein einer funktionierenden Compliance suggeriert Kunden, Mitarbeitern und anderen Marktteilnehmern, genauso aber auch Aufsichtsbehörden sowie der Öffentlichkeit eine rechtliche Integrität des Unternehmens. Eine solche trägt maßgeblich zur Erhaltung des sozialen Ansehens eines Unternehmens bei.

Adressat der Compliance

Da der Gesetzgeber keine klare Norm geschaffen hat, die klarstellt, wer für die Compliance verantwortlich ist, wurde und wird nach wie vor in der Literatur kontrovers diskutiert, wem diese Aufgabe obliegt. Vertreten wird zum Teil, dass die Rechtsabteilung für die Compliance zuständig sein soll. Begründet wird dies mit dem Argument, dass diese für Rechtsfragen zuständig sei und die Compliance eben unter das Thema „Recht“ falle. Demgegenüber verbieten die am 30. 11. 2012 von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) herausgegebenen Mindestanforderungen an Compliance (MAComp), dass die Rechtsabteilung von Finanzdienstleistungsinstituten die Compliance übernimmt. Selbst für kleinere Institute, deren Finanzprodukte weniger komplex sind, wird eine Compliance-Kontrolle von der Rechtsabteilung nur in Ausnahmefällen zugelassen. Selbiges müsse dann auch für Organisationen außerhalb des Banken- und Finanzberatungssektors gelten. Somit verbleibt nur die Geschäftsleitung, bei der Aktiengesellschaft gemäß §§ 76 ff. AktG der Vorstand,

welche die Aufgabe der Compliance in zufriedenstellender Weise wahrnehmen könnte. Ähnlich sah dies auch die BaFin in der oben erwähnten MAComp. Dort wurde die Verantwortlichkeit für die Compliance, welche jedoch nicht ausdrücklich so genannt wurde, explizit der Geschäftsführung auferlegt. Diese Annahme erscheint im Hinblick auf die vom Vorstand einer AG ausgehende Vorbildfunktion für den Rest des Betriebs auch angemessen. Dem Auftreten der Führungsebene kommt eine gewisse Ausstrahlungswirkung auf das gesamte Unternehmen zu. Daher sollte sie Compliance vorleben und auch organisieren bzw. kontrollieren.

Delegation der Compliance

Dass es bei weltweit operierenden Konzernen dem Vorstand, besetzt mit lediglich einer überschaubaren Anzahl an Mitgliedern, schlechterdings unmöglich ist, jede Mitarbeiteraktivität zu überwachen, leuchtet ein. Dies hat auch der Gesetzgeber erkannt und in § 77 Abs. 1 Satz 2 AktG die Möglichkeit der Geschäftsverteilung unter den Mitgliedern des Vorstands vorgesehen. Diese (horizontale) Delegation bewirkt, dass ein jeder Vorstand einen ihm zugewiesenen Geschäftsbereich erhält, dem er sich mit erhöhter Aufmerksamkeit widmen muss. Die grundsätzlich zu erfüllende Leitungsaufgabe an sich fällt aber im Endeffekt nach wie vor in die Verantwortung des Gesamtvorstands, der sich durch den Einzelvorstand informieren lassen muss.

Daneben ist auch eine Übertragung von Geschäftsleitungspflichten an hierarchisch nachgeordnete möglich. Wenn gleich weder Aktien- noch GmbH-Gesetz hierzu Regelungen treffen, ist nach herrschender Auffassung eine solche vertikale Delegation möglich. Es sind gar Konstellationen denkbar, in denen der Leiter des Unternehmens gerade durch ebensolche Delegation die ihm obliegende Aufgabe der Compliance-Wahrnehmung erst erfüllt.

Aktuelle Bedeutung

Das Thema Compliance ist momentan aktueller denn je und wird es auf absehbare Zeit hin auch bleiben. Der VW-Abgasskandal, der sich nun sogar auf Benziner und den Kohlendioxidgehalt auszuweiten droht, verdeutlicht wieder einmal die enorme wirtschaftliche Bri-

sanz von Compliance-Verstößen. So stehen Strafzahlungen von bis zu 18 Milliarden Euro, private Schadensersatzklagen und ein enormer Reputationsverlust im Raum. Hinzu kommt, dass die Manager-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) bei vorsätzlichem Handeln nicht greift und ein interner Regress das Privatvermögen des Vorstandes bei weitem übersteigen dürfte. Die Deckungssumme der Versicherung würde bei den genannten Zahlen ohnehin nicht ausreichen. Die Volkswagen AG selbst wird diese Kosten demnach begleichen müssen.

Dieser Schaden wäre mit einem funktionierenden Compliance-Management-System wohl vermeidbar gewesen und wird nach zahlreichen anderen Fällen der Vergangenheit (Siemens, Volkswagen) erneute Signalwirkung für die Wirtschaft haben und diese dazu veranlassen, ihre aktuellen Systeme auf den Prüfstand zu stellen.

Volkswagen hat diesbezüglich jüngst zumindest schon einmal deutlich gemacht, dass Compliance in Zukunft in dem Unternehmen großgeschrieben werden soll. So hat VW ein neues Vorstandsressort für Recht und Compliance geschaffen. Dieses, welches in vielen anderen DAX-Konzernen schon existiert, soll auch symbolisch für den Stellenwert stehen, den die Compliance in Zukunft einnehmen wird. So gab der neue Vorstandsvorsitzende Matthias Müller jüngst bekannt: „Volkswagen wird (...) alles daran setzen, die strengsten Compliance- und Governance-Standards der gesamten Branche zu entwickeln und umzusetzen.“

Dieser Vorfall wird jenen Kreisen, die für ein Unternehmens- bzw. Verbandsstrafrecht plädieren, neuen Aufwind verleihen. Auch wird eine Modifizierung des Ordnungswidrigkeitenrechts diskutiert, nach dem Anreize für ein funktionierendes Compliance-System gesetzt werden sollen.

Inwieweit diesbezüglich tatsächlich nennenswerte Veränderungen eintreten und der Gesetzgeber sich zum Handeln gezwungen sehen wird, bleibt abzuwarten. Die Volkswagen-Affäre wird jedenfalls für Bewegung in der Sache sorgen.



Fabio Adinolfi, Rechtsreferendar
Köln
f.adino@gmx.de



Mag. iur. Tillmann Rübben,
Berlin
till.ruebber@rewi-hu-berlin.de

Neuaufgabe für die Praxis.

Foto Stefan Redel - Fotolia

Internetrecht und IT-Compliance für Unternehmen

hrsg. von Dr. Thomas A. Degen, Rechtsanwalt, Stuttgart,
und Professor Dr. Jochen Deister, Rechtsanwalt, Frankfurt
am Main

2016, 2., überarbeitete Auflage, ca. 400 Seiten, ca. € 89,80
ISBN 978-3-415-05184-3

Das Werk unterstützt die erfolgreiche Realisierung typischer und agiler IT-Projekte: Die Autoren analysieren die Verantwortungsbereiche im Unternehmen in rechtlicher und technischer Hinsicht und definieren Compliance-Anforderungen. Checklisten helfen beim Einstieg in die komplexe Materie.

Die Themen:

- Neue internationale Rahmenbedingungen beim E-Commerce,
- Host-Providing,
- Streaming,
- Affiliate-Marketing,
- Social Media,
- Computerstrafrecht und
- Schutz des geistigen Eigentums.



in den gängigen Stores

BOORBERG

RICHARD BOORBERG VERLAG FAX 07 11/73 85-100 · 089/43 61 564
TEL 07 11/73 85-343 · 089/43 60 00-20 BESTELLUNG@BOORBERG.DE SZ0316

Ansgar Schäfer

Plagiate vermeiden – Prävention geht vor

In der Wissenschaft und an Hochschulen ist Plagieren ein gravierendes Fehlverhalten und eine Verletzung wissenschaftlicher Integrität. Fehler und Fehlverhalten nachträglich zu entdecken und zu ahnden ist wichtig, aber in der Wirkung begrenzt. Detektion und Sanktion können daher nur ein Teil einer effektiven Strategie gegen Plagiarismus sein. Entscheidend ist ein umfassendes, differenziertes und problemangemessenes Vorgehen. Strategien, die didaktische Maßnahmen mit transparenten und strikt umgesetzten Verfahren kombinieren, sind besonders wirksam. Nachhaltig gefördert wird integres Arbeiten dann, wenn bereits das Entstehen von Plagiaten verhindert wird. Alle in der Wissenschaft und an Hochschulen beteiligten Personen(gruppen) sind mitverantwortlich, integere Arbeitsweisen vorzuleben und zu gewährleisten.

Seit einigen Jahren berichtet die deutsche Presse über Plagiate in Doktorarbeiten. Sie diskutiert, wer wie falsch handelte und welche Folgen das für die Personen haben dürfte. Für Menschen, die wenig mit der Wissenschaft vertraut sind, bleibt oft unklar, warum Plagiate eigentlich ein Problem sind. Und selten wird erwähnt, was Hochschulen tun (können und müssen), um integere Arbeitsweisen zu fördern und professionelle Standards sicherzustellen.

Ursachen für Plagiate sind vielfältig

Plagiarismus findet sich auf allen Erfahrungsstufen und in allen Disziplinen: von der Jura-Erstsemesterstudentin über den Medizin-Doktoranden bis zur emeritierten Literatur-Professorin. Meistens erweisen sich Plagiats(verdachts-)fälle nicht als absichtliche Betrugsversuche. Es zeigen sich vielfältige Ursachen: von mangelhaften Arbeitsweisen über fehlendes Fehlerbewusstsein bis hin zu Überforderung und der unreflektierten Anwendung üblicher, aber problematischer Arbeitspraktiken. Prävention setzt bei diesen Ursachen an – die Maßnahmen sind daher konsequenterweise ebenso vielfältig.

Integrität ist existenziell für die Wissenschaft

Wissenschaftlich integres Arbeiten – also eine „gute wissenschaftliche Praxis“ – aller Personen in der Wissenschaft und an den Hochschulen ist für deren Funktionieren existenziell. Wissenschaftliche Arbeiten zeichnet es aus, dass der Weg von der Fragestellung zum Er-

gebnis nachvollziehbar ist. Das erfordert es, Arbeitsschritte zu dokumentieren und die Ergebnisse weder zu erfinden oder zu verfälschen, noch ihre Herkunft zu verschleiern. Da Wissenschaftler und Studenten auf Ergebnissen anderer aufbauen, müssen sie darauf vertrauen können, dass die Kollegen integer arbeiten. Bei Prüfungsleistungen und Qualifikationsarbeiten kommt hinzu, dass mithilfe der Arbeit festgestellt werden soll, ob jemand die jeweils geforderten Fähigkeiten erworben hat. Dafür muss die Leistung der Person zurechenbar sein.

Plagiarismus beeinträchtigt genau diese Funktionalität von Wissenschaft und Hochschulbildung. Wir legen unseren Fokus also auf die Frage: „Was braucht es, damit redlich gearbeitet werden kann und eine faire und valide Bewertung von Leistungen möglich ist?“ Fragen von Urheber- oder Verwertungsrechten mit ihren zivil- und strafrechtlichen Bezügen sind dabei für den Wissenschafts- und Hochschulkontext zweitrangig. Wissenschaftliche Arbeiten, auch solche mit plagiierten Inhalten, werden in erster Linie nach den Regeln der Wissenschaft und der Fachdisziplin bzw. den Maßstäben des Prüfungsrechts beurteilt.

Gute Praxis ist lehr- und lernbar

Um integres Verhalten nachhaltig zu fördern, bedarf es mehr als einer rechtlichen Herangehensweise – man muss es lernen. Nur ein kleiner Teil der Wissenschaftler und Studenten las je eine Richtlinie guter wissenschaftlicher Praxis. Vielen ist nicht einmal bekannt, dass diese existieren. Entscheidend ist, welche Verhaltensweisen eingeübt werden, welche professionellen Fähigkeiten man erlernt,

was im sozialen Umfeld vorgelebt und gefördert wird oder welches Verhalten Vor- oder Nachteile verspricht. Integres Verhalten ist demnach jenseits der formal-rechtlichen Normgeltung durch Lernen, Reflexion und soziale Interaktion beeinflusst. Der Vorteil daran ist, dass sich Lernen, Reflexion und Interaktion gestalten lassen, um eine „gute Praxis“ und integres Verhalten zu etablieren.

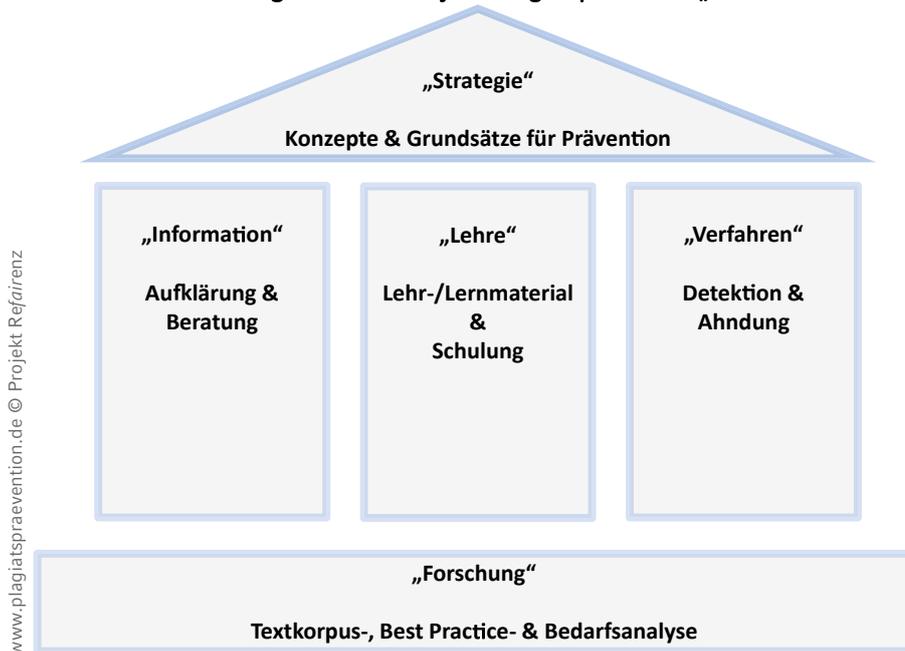
Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben will gelernt sein

Typisch für die Wissenschaft ist, dass bereits vorhandene Ideen, Theorien, Ergebnisse, Daten, Abbildungen usw. für die eigene Arbeit genutzt werden. Man baut diese Inhalte aus anderen Texten in die eigene Argumentation ein. Diese diskursive Verknüpfung und die Verwendung von Inhalten aus anderen Texten im eigenen Text nennen wir *intertextuelles Arbeiten*. Damit die Verwendung von Inhalten aus anderen Quellen nachvollziehbar ist, fügt man bei den verwendeten Inhalten – neben einer entsprechenden sprachli-



www.fotolia.com © Marco2811

Fünf Handlungsfelder des Projekts Plagiatsprävention „Refairenz“



www.plagiatspraevention.de © Projekt Refairenz

chen Gestaltung – Referenzen und Literaturhinweise ein. So lassen sich Inhalte ihrer Quelle zuordnen und die originären Eigenanteile abgrenzen. Die Ergebnisse und die Verantwortung für die Inhalte werden so nachvollziehbar und die jeweilige intellektuelle Leistung gewürdigt. Korrektes intertextuelles Arbeiten ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Sie muss erklärt, geübt und kommentiert – also gelernt werden. Dies erfordert, Lehre, Betreuung und Begutachtung so zu gestalten, dass man Fähigkeiten des wissenschaftlichen Arbeitens und dessen Vermittlung entwickeln kann.

Mayer oder Meier?

Wenn nicht mehr direkt nachvollzogen werden kann, woher verwendete Inhalte in einem Text stammen, liegt ein intertextueller Fehler vor. Oft sind die Fehler trivial: Wer als Quelle „Mayer 2012“ statt „Meier 2012“ oder ein falsches Jahr angibt, hat einen intertextuellen Fehler gemacht. Dieser erschwert es, die Quelle zu finden; solange weitere Angaben stimmen, ist es aber noch möglich. Unmöglich wird dies, wenn im Text Kurzreferenzen stehen, die komplette Angabe im Literaturverzeichnis aber fehlt. Man wird sich in diesem Fall kaum einem Plagiatsvorwurf aussetzen, allerdings ist für den Leser weder die Quelle nachprüfbar noch, ob daraus weitere Inhalte genutzt

wurden. Verwendet man hingegen eine Abbildung ohne Quellenverweis oder übernimmt Textinhalte, egal ob sinngemäß oder wörtlich, und kennzeichnet nur einen Teil oder nichts davon als Übernahme, erweckt das beim Leser den Eindruck, als handele es sich um eine eigene Leistung. Solche intertextuellen Fehler sind als Plagiat zu bewerten. Das bedeutet, dass jedes Plagiat nach den Regeln der Wissenschaft intertextuell fehlerhaft ist, aber nicht jeder intertextuelle Fehler zwangsläufig als Plagiat zu bewerten ist.

Nicht jeder intertextuelle Fehler ist ein Plagiat

Für die Beurteilung ist es zunächst unerheblich, ob intertextuelle Fehler versehentlich oder absichtlich entstanden sind. Vom äußeren Erscheinungsbild des Textes her sind die Fälle kaum zu unterscheiden – in beiden Fällen ist die Nutzung von Quellen nicht transparent. Prüfer unterscheiden je nach der Art der Fehler und dem Fehlermuster in der Arbeit über ihre Reaktion: von einer einfachen Korrektur über einen Notenabzug wegen mangelhafter Arbeitstechniken bis hin zu einer Bewertung als Plagiat. Die Bewertung als Plagiat kann je nach Schweregrad unterschiedliche Konsequenzen haben. Ein schwerwiegender intertextueller Fehler, der als Plagiat zu bewerten ist, liegt beispielsweise dann

vor, wenn eine Arbeit in großen Teilen oder, wie bei einem Vollplagiat, komplett übernommen und nur der Autorennamen ausgetauscht wird. In diesen Fällen geht man regelmäßig von einer Täuschungsabsicht aus, da der Eindruck einer eigenen Leistung erweckt wird und es unwahrscheinlich ist, dass dies versehentlich passierte.

Extreme Fälle – das Vollplagiat auf der einen oder lediglich kleine Fehler (etwa bei den Autorennamen) auf der anderen Seite – sind leicht zu beurteilen. Schwierig sind die Fälle in der Grauzone: wenn fraglich ist, ob eine einfach „nur“ fehlerhafte Arbeit vorliegt oder schon eine fehlerhafte Arbeit, die als Plagiat zu bewerten und zu behandeln ist. Gerade solche Fälle aber finden sich häufig.

Hochschulen haben Präventionsinteresse

Je besser Studenten und Wissenschaftler im wissenschaftlichen Arbeiten und Schreiben qualifiziert sind, desto weniger Fehler finden sich in der Grauzone. Das steigert die Qualität der Arbeitsergebnisse und senkt die Zahl der komplizierten und zeitraubenden Bewertungsfälle. Eine präventive Qualifizierung und die Bekämpfung von Ursachen statt der nachträglichen Bearbeitung von Fällen zahlen sich aus. Kann man dem absichtlichen Betrug oft nur mit Aufdecken und Ahnden begegnen, können viele andere Ursachen didaktisch behoben werden.

Das Projekt „Refairenz“ zur Plagiatsprävention

Das Projekt „Refairenz“ der Universität Konstanz, der Pädagogischen Hochschule Freiburg und der Hochschule Konstanz Technik, Wirtschaft und Gestaltung unterstützt Wissenschaftler, Studenten und zentrale Hochschuleinrichtungen bei der Plagiatsprävention. Wir erarbeiten dafür Angebote und Produkte auf fünf Handlungsfeldern (siehe Abbildung oben). Damit fördern wir nicht nur integres wissenschaftliches Arbeiten, sondern auch einen integren Umgang mit dem Phänomen selbst.

Forschung

Wir erstellen im Projekt eine Wissensbasis. Dafür vergleichen wir Best Practices verschiedener Hochschulen und

erfassen innerhalb der Projekthochschulen bereits laufende Maßnahmen und Bedarfe. Außerdem untersuchen wir einen Textkorpus studentischer Arbeiten empirisch auf intertextuelle Fehler und fachspezifische Unterschiede und entwickeln eine Fehlertypologie. Dies ist die Basis, auf der wir zielgruppen- und fachspezifische Lehr- und Lernmaterialien entwickeln.

Strategie

Auf dem Handlungsfeld „Strategie“ geht es darum, dass die Hochschulen ein Konzept für den Umgang mit Plagiaten formulieren. Eine strategische Entscheidung der Projektpartnerinnen ist es, präventive Maßnahmen auszubauen. Eine grundsätzliche Positionierung der Hochschule erleichtert den einzelnen Bereichen die Orientierung und die Prioritätensetzung. Dazu bedarf es Informationen und Material für die Fragen und praktischen Probleme des Hochschulalltags.

Information und Aufklärung

Genau solche stellen wir im Rahmen des Feldes „Information“ bereit: beispielsweise Handreichungen bei der Anmeldung einer Abschlussarbeit, Informationen über erfolgreiche Maßnahmen einzelner Fachbereiche, eine Überarbeitung der Hochschulhomepage, damit Ansprechpartner, Regelwerke leicht zugänglich sind, FAQ-Listen, die Unsicherheiten reduzieren helfen.

Lehrmaterial und Schulung

Darüber hinaus entwickeln wir neben einem Lehrkonzept praktisch einsetzbare fachspezifische Lehr- und Lernmaterialien sowie didaktische Fortbildungen. Denn es reicht nicht, über richtige Zitierweisen zu informieren, sondern der Sinn und Zweck dessen muss verstanden sein und auch, wie man es „richtig“ macht: Wie liest und bearbeitet man beispielsweise einen Text, damit man

ihn nicht versehentlich plagiiert? Konkrete Materialbeispiele sind: Übungen und E-Learning-Module, die Lehrende in Kursen einsetzen können; ein Erklärfilm „Warum zitiert man überhaupt?“; Checklisten zur Prüfung der intertextuellen Arbeitsweise und von Plagiatsverdacht; hochschuldidaktische Workshops, in denen wir Lehrende anregen, ihre Lehre plagiatspräventiv zu gestalten, und Tipps für den Umgang mit Plagiatsfällen geben. All dies soll helfen, Grauzonen zu verringern, Arbeit effizienter zu machen, eine faire Bewertung zu garantieren, die Qualität von Lehre und Arbeitsergebnissen zu steigern und letztendlich die Anzahl von intertextuellen Fehlern und Plagiaten zu verringern.

Verfahren der Detektion und Ahndung

Zudem entwickeln wir Musterworkflows und Leitfragen für die Überprüfung und Ahndung von Fehlverhalten. Diese unterstützen einen transparenten, systematischen und ebenso fairen wie rechtssicheren Umgang mit Plagiats(verdachts-)fällen. Häufig rücken einzelne Verdachtsfälle mit ihren inhaltlichen Besonderheiten in den Vordergrund; es ist jedoch notwendig, allgemeinen, klaren und strukturierenden Handlungsanweisungen zu folgen. Dies verhindert unsachgemäße und willkürliche Bewertungen und Konsequenzen. In diesem Zusammenhang muss auch der Einsatz von Textvergleichssoftware organisatorisch und rechtlich geregelt sein. Dafür erstellen wir Empfehlungen.

Aus unserer Erfahrung im Projekt ist der erste und auch wichtigste Schritt, wenn man gute Praxis und Integrität fördern möchte, dass alle beteiligten Personen(gruppen) überhaupt einmal ernsthaft miteinander über das Thema ins Gespräch kommen. Zusätzlich muss jeder bereit sein, eigenes Verhalten zu reflektieren, dazulernen und dort, wo notwendig, konsequent zu handeln.

WICHTIGE INFOS

Projekt Plagiatsprävention „Refairenz“:

Partnerinnen: Universität Konstanz, PH Freiburg und HTWG Konstanz
 Inhaltlich beteiligte Personen: Tony Franzky, Petra Hätscher, Dr. Kerstin Eleonora Kohl, Sabina Krämer, Julia Münzinger, Ansgar Schäfer, Dr. Oliver Trevisiol
www.plagiatspraevention.de
 Das Projekt wird vom Innovations- und Qualitätsfonds des Landes Baden-Württemberg gefördert.

Interessante Links:

- Wissenschaftsrat, 2015: Empfehlungen zu wissenschaftlicher Integrität, Positionspapier, www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4609-15.pdf [07.01.2016]
- DFG, 2013: Empfehlungen „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“, Denkschrift, www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/gwp [07.01.2016]
- International Center of Academic Integrity (ICAI): www.academicintegrity.org [07.01.2016]
- University of Alberta, 2013: Acceptable/Unacceptable, unterhaltsamer Lehrfilm, www.youtube.com/watch?v=8Bx5DAqTPhU [07.01.2016]

Weiterführende Literatur:

- Helmut Balzert et al., 2011: Wissenschaftliches Arbeiten, Herdecke/Witten.
- Jude Carroll, 2007: A Handbook for Deterring Plagiarism in Higher Education, Headington.
- Kerstin Eleonora Kohl, 2011: E-Plagiate und internetbasierte Plagiatsdetektion als didaktische Herausforderung und wissenschaftliche Chance – Inkorrekte Intertextualität in Texten Studierender. Ludwigsburger Beiträge zur Medienpädagogik, 14/2011.
- Stefan Kühntz, 2012: Wissenschaftlich formulieren, Paderborn.
- Diane Pecorari, 2013: Teaching to Avoid Plagiarism, New York.
- Sebastian Sattler, 2007: Plagiate in Hausarbeiten, Hamburg.
- Debora Weber-Wulff, 2014: False Feathers, Heidelberg u. a.



Ansgar Schäfer,
 Mitarbeiter Projekt
 „Refairenz“,
 Universität Konstanz
ansgar.schaefer@uni-konstanz.de

Kiki Beyer

Rückkehr der Moral!? – Die vergessene Bedeutsamkeit der Integrität

Die Autorin absolvierte im vergangenen Jahr als Rechtsreferendarin ihre Wahlstation im Richard Boorberg Verlag. Im nachfolgenden Beitrag veröffentlichen wir ihre Gedanken zum Schwerpunkt-Thema des Heftes „Integrität, Compliance und Recht“.

Besonders Juristen eilt der Ruf voraus, sie seien auf die eigenen Vorteile bedacht, hartherzig und rücksichtslos. Zahlreiche Beispiele hierzu sind in den Köpfen der Mitmenschen verankert. Studenten der Rechtswissenschaft verstecken in der Universitätsbibliothek Bücher, die für die im jeweiligen Semester zu schreibende Hausarbeit wichtig sind, um sie den Kommilitonen vorzuenthalten. Sie geben ihren Mitstudierenden nur vage Auskunft darüber, was nach Aussage des Professors Thema der nächsten Klausur sein könnte. Und sie nehmen den gesamten Stoß der korrigierten Klausuren des Examensvorbereitungskurses mit, der in der Bibliothek zur Abholung bereitgelegt wurde, obwohl ihr Name – wenn überhaupt – auf nur einer Klausur des Stapels zu finden ist. So etwas möchte niemand erleben, aber trotzdem passiert es. Entgegenkommend, aufrichtig und fair ist das nicht gerade. Es ist

Ausdruck mangelnder Integrität den Mitstudenten gegenüber.

Verschiedene Bedeutungen des Begriffs „Integrität“

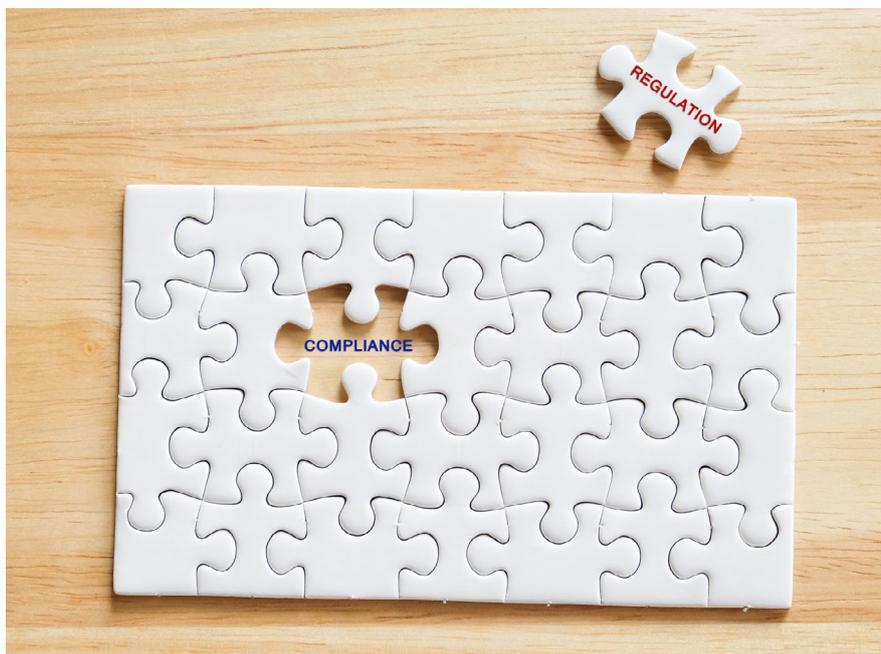
Fragt man im Bekanntenkreis nach der Bedeutung des Wortes „Integrität“, werden Antworten gegeben wie: „Irgendetwas mit Moral!“. Jeder weiß mit dem Begriff etwas anzufangen, doch die wenigsten können ihn präzise erklären oder umschreiben. Wenn die Vokabel „Integrität“ mit dem Begriff „Recht“ in Zusammenhang steht, denke ich als junge Juristin zunächst an das Deliktsrecht und das Integritätsinteresse in Abgrenzung zum Äquivalenzinteresse. Unter dem Integritätsinteresse ist dabei das Interesse eines Vertragspartners an der Unversehrtheit der Rechtsgüter zu verstehen, die von der vertraglichen Beziehung nicht erfasst werden. Naheliegend sind für mich

als Kind der Computergeneration auch die informationstechnische Sicherheit und damit die Integrität im Sinne der Unversehrtheit von Daten. Erst in einem nächsten Gedankenschritt fällt mir ein, dass daneben eine andere Bedeutung des Begriffs zumindest ebenso viel Beachtung verdient.

Persönliche Integrität

Jeder weiß, wie er selbst behandelt werden möchte. Deswegen hat wohl auch jeder gewisse Ansprüche an das Verhalten anderer und auch persönliche Überzeugungen, die sich innerhalb der Grenzen des moralisch Tolerablen bewegen und die er in seinem alltäglichen Handeln umzusetzen meint. Alle also eigentlich sehr integre Menschen! Das eigene Verhalten genügt aber oft trotzdem nicht den eigenen moralischen Vorstellungen, weil man aus Angst vor Nachteilen, aus Bequemlichkeit oder aufgrund von Vorurteilen die eigenen Prinzipien aus egoistischen Motiven umgeht. Gemessen wird also mit zweierlei Maß. Zudem differenzieren die persönlichen Überzeugungen, Wertevorstellungen und deren Gewichtung von Mensch zu Mensch. Das ist der Erziehung, dem Umfeld und der Persönlichkeit jedes Einzelnen geschuldet. Nichtsdestotrotz muss es innerhalb einer Gesellschaft Werte, Vorstellungen und Ziele geben, an denen sich alle orientieren, eben einen gemeinsamen Nenner.

Integres Verhalten geht über gesetztes- und regelkonformes Verhalten weit hinaus.



Das Verhältnis zwischen Integrität und Rechtsordnung

Wie schwierig es ist, diesen zu benennen, zeigt sich bei einem Blick in verschiedene Normen unserer Rechtsordnung. Die „guten Sitten“ in § 138 BGB und die „öffentliche Ordnung“ im Polizeirecht stellen unbestimmte Rechtsbegriffe dar. Sie sind nicht näher präzisiert,

umfassen aber das Gerechtigkeits- und Anstandsgefühl aller moralisch und gerecht Denkenden in der Gesellschaft bzw. Regeln für ein Verhalten, deren Beachtung als unerlässliche Voraussetzung für ein gedeihliches staatsbürgerliches Zusammenleben betrachtet wird. Indem dabei auf die herrschenden Anschauungen bezüglich der Rechts- und Sozialmoral abgestellt wird, sollen die Begriffe Kontur erhalten. Gerade deshalb sind sie aber auch dem ständigen Wandel in der Gesellschaft unterworfen.

Vielleicht ist es eine Schwäche vieler Juristen, ausschließlich an das Recht zu denken und dabei die Integrität unbeachtet zu lassen.

Mit der Integrität ist es ähnlich. Soll sie ein gemeinsames Ziel der Gesellschaft darstellen, muss sie die Moralvorstellungen der Mehrheit der betroffenen Personen in sich vereinen. Integrität wird in einem gewissen Maße im Rechtssystem verwirklicht, aber sie ist nicht immer gleichzeitig Recht. Der Begriff der Integrität muss nicht den Rechtsnormen entsprechend greifbar sein und seine Bestimmtheit keinen rechtstaatlichen Ansprüchen genügen.

Verhält sich der Mensch nicht integer, so hat das rechtlich keine Folgen; für das Miteinander wäre es aber unzweifelhaft angenehmer, er würde sich integer verhalten. Dass Handlungs- und Verhaltensweisen, die als nicht integer bewertet werden, keiner Sanktion unterliegen oder Nachteile zur Folge haben, hat seinen Grund darin, dass eines der höchsten Güter der Menschen ihre Handlungsfreiheit ist. Deswegen darf nicht alles normiert und vieles kann nicht kontrolliert werden. Integres Verhalten geht über gesetzeskonformes Verhalten weit hinaus.

Integres Verhalten im Beruf

Schnell zweifelt man daran, ob auch bei der Ausübung des Berufs Integrität wirklich immer gewünscht ist. Juristen sind oftmals Interessenvertreter, die ihre bzw. die Interessen ihrer Mandanten oder ihres Unternehmens bis an die Grenze der Legalität durchsetzen sollen, wobei die Grenze zwischen Taktik, Sportlichkeit

und Raffinesse auf der einen und fehlender Integrität auf der anderen Seite dabei schwierig zu ziehen ist. Natürlich darf und muss es nicht so weit gehen, dass der eine für den anderen mitdenkt und ihn auf verpasste Chancen und verkannte Überlegungen aufmerksam macht. Jeder kann aber seine Interessen vertreten und dabei trotzdem ein Stück weit Verantwortung für den anderen übernehmen, indem Werte wie Ehrlichkeit, Fairness, Verlässlichkeit, Rücksicht, Einfühlungsvermögen und Anständigkeit

geschätzt und gelebt werden. Dadurch wird man nicht zu einem schlechteren Juristen. Rechtsanwendung, -verteidigung, Rechtsprechung und Integrität widersprechen sich nicht, sondern ergänzen sich und sind miteinander vereinbar. Zwar geben sich Juristen untereinander immer wieder den Tipp, sich ein dickes Fell zuzulegen, weil der Konkurrenzkampf unter den Studenten immer extre-

Große Firmen wie Daimler und Bosch haben die Bedeutung eines Unternehmens-Kodex schon längst erkannt.

mer und es auch später im Berufsleben nicht besser wird. Allerdings stellt man sich doch die Frage, ob es nicht schon zu weit gekommen ist, wenn sich gerade junge Menschen untereinander derartige Ratschläge geben? Dass die hohen Anforderungen im Studium auf die Studenten einen nicht zu unterschätzenden Druck ausüben, hat sicherlich seine Berechtigung und soll hier nicht diskutiert werden.

Aber reicht das nicht? Ein dickes Fell ist gar nicht notwendig, wenn man sich das Leben untereinander nicht so schwer macht, sondern ein bisschen mehr Menschlichkeit in die Hörsäle, die juristische Bibliothek und die Gerichtssäle einzieht und man fair und respektvoll miteinander umgeht. Unternehmen denken verstärkt darüber nach, einen ethischen Kodex für Mitarbeiter abzufassen, um moralische Ansprüche ins Bewusst-

sein zu rufen und möglichst umzusetzen. Große Firmen wie Daimler oder Bosch haben dies schon längst realisiert. Kehrt die Moral damit zurück aus ihrem Schattendasein? Zeit dafür wäre es, und immer wieder lugt sie hervor. Von gelebter Integrität sind wir aber noch weit entfernt, denn solange „Gutmenschen“ (Anm. der Redaktion: Zum Unwort des Jahres 2015 erklärt) belächelt werden, ist es eben nicht gut.

Moralische Vertretbarkeit von Ansichten und Entscheidungen

Vielleicht ist es eine Schwäche vieler Juristen, ausschließlich an das Recht zu denken und dabei die Integrität unbeachtet zu lassen. Während die voll ausgebildeten Juristen einzig ihrer unmittelbar beruflichen Aufgabe Beachtung schenken, verlieren sich Studenten im Konkurrenzkampf und vergessen dabei, was es heißt, fair, tugendhaft und anständig zu sein. Aufgrund der Fülle des Stoffes verirren sie sich zudem oftmals überfordert im Dickicht der Normen und Rechtsprechung, ohne diese jemals zu hinterfragen.

Diese erlernten Muster lassen sich auch im Laufe des juristischen Werdegangs nur schwer ändern – schon gar nicht von alleine. Von der Anwendung des vom Gesetzgeber geschaffenen Rechts sind aber schließlich immer Menschen betroffen. Und Menschen sollten sich doch viel öfters fragen, ob Ansichten und Entscheidungen nicht nur rechtlich, sondern auch moralisch vertretbar sind. Eine genaue Definition oder eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Begriff der Integrität ist dafür jedenfalls nicht notwendig.



Kiki Beyer, Ass.iur.
Stuttgart
kiki.beyer@web.de

Andrea Ißle-Laib

Der juristische Vorbereitungsdienst in Thüringen

Thüringen liegt in der Mitte Deutschlands und wird wegen seines bekannten Naturparks Thüringer Wald und der weiteren sieben Nationalen Naturlandschaften auch das „Grüne Herz Deutschlands“ genannt. Außerdem weist Thüringen eine hohe Dichte an Kulturstätten von nationalem und internationalem Rang auf. Zum UNESCO-Weltkulturerbe gehören die Stätten des Ensembles „Klassisches Weimar“, die Bauhaus-Stätten in Weimar und die Wartburg bei Eisenach. Bedeutende kulturhistorische Stätten in der Landeshauptstadt Erfurt sind der Dom, die Krämerbrücke und die älteste erhaltene Synagoge Mitteleuropas. Vor diesem Hintergrund und wegen seiner zentralen Lage lockt Thüringen nicht nur Absolventen¹ der Friedrich-Schiller-Universität Jena, sondern auch der Universitäten anderer Bundesländer in den juristischen Vorbereitungsdienst, zumal währenddessen auch die berühmten Thüringer Klöße und die Thüringer Rostbratwurst gekostet werden können.

Einstellung in den juristischen Vorbereitungsdienst

Einstellungstermine (ET) in Thüringen sind jeweils zweimal jährlich zu Beginn der Monate Mai und November. Über den Antrag auf Einstellung in den juristischen Vorbereitungsdienst und über die Zuweisung zu den vier Landgerichtsbezirken (LG-Bezirken) Erfurt, Gera, Meiningen und Mühlhausen entscheidet das Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz (TMMJV) als oberste Dienstbehörde. Seit mehr als zehn Jahren gibt es für Bewerber, die alle Voraussetzungen für die Aufnahme in den juristischen Vorbereitungsdienst erfüllen, angesichts der bis dahin ausreichenden Ausbildungskapazitäten keine Wartezeiten.

Nicht zu jedem ET können allen LG-Bezirken Rechtsreferendare zur Ausbildung zugewiesen werden. Ein Anspruch auf Zuweisung zu einem bestimmten LG-Bezirk besteht nicht. Soweit möglich, wird den Ortswünschen der Bewerber Rechnung getragen. Die Zuweisung richtet sich nach sozialen Gesichtspunkten und der örtlichen Verbundenheit zu dem gewünschten LG-Bezirk. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt (Stand: Februar 2016) ist Thüringen das einzige Bundesland, in dem der juristische Vorbereitungsdienst grundsätzlich noch im Beamtenverhältnis auf Widerruf abgeleistet wird, soweit nicht beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen. Die verbeamteten Referendare erhalten Anwärterbezüge, die sich an den Bezügen des Eingangsamtes orientieren. Ausländer, die nicht Unionsbürger nach Artikel 17 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft sind, absolvieren den Vorbereitungsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis; ihnen wird eine Unterhaltsbeihilfe bis zur Höhe der Anwärterbezüge der Rechtsreferendare, die Beamte auf Widerruf sind, gewährt. Ein Gesetzentwurf, der das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis für alle Rechtsreferendare vorsieht, befindet sich derzeit in der parlamentarischen Beratung.

Ablauf des Referendariats

Der juristische Vorbereitungsdienst dauert regulär 24 Monate und ist in folgende fünf Ausbildungsabschnitte (vier Pflichtstationen mit einer Gesamtdauer von 21 Monaten und eine dreimonatige Wahlstation) untergliedert:

- fünf Monate bei einem ordentlichen Gericht in erstinstanzlichen Zivilsachen (im Regelfall bei einem Amtsgericht),
- vier Monate bei einer Verwaltungsbehörde (z. B. Stadtverwaltung oder Landratsamt),
- drei Monate bei einer Staatsanwaltschaft oder bei einem Strafgericht,

- neun Monate bei einem Rechtsanwalt; davon können mit Ausnahme der ersten vier Monate des Ausbildungsabschnitts
 - bis zu drei Monate bei einem Notar, einem Unternehmen, einem Verband oder bei einer sonstigen Ausbildungsstelle, bei der eine rechtsberatende Ausbildung gewährleistet ist, und
 - bis zu drei weitere Monate bei einem ausländischen Rechtsanwalt abgeleistet werden;
- drei Monate Wahlstation in einem der sechs Schwerpunktbereiche Justiz, Verwaltung, Anwaltschaft, Wirtschafts- und Finanzwesen, Arbeits- und Sozialrecht oder Internationales Recht und Recht der Europäischen Union bei einer vom TMMJV entweder allgemein oder für den Einzelfall zugelassenen Ausbildungsstelle, häufig in einem anderen Bundesland oder auch im Ausland.

Sobald das TMMJV die Rechtsreferendare eingestellt und den LG-Bezirken zugewiesen hat, leiten deren Ausbildung der Präsident des Thüringer Oberlandesgerichts, das seinen Sitz in Jena hat, als obere Ausbildungsbehörde sowie die Präsidenten der Landgerichte Erfurt, Gera, Meiningen und Mühlhausen als untere Ausbildungsbehörden. Eine Ausnahme gilt für die Ausbildung während der viermonatigen Verwaltungsstation. Hierfür ist das Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales zuständig, das diese Aufgabe seinerseits auf das Thüringer Landesverwaltungsamt in Weimar übertragen hat.

Es besteht die Möglichkeit, drei Monate der Verwaltungsstation an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften in Speyer zu absolvieren. In diesem Fall ist die Wahlstation im Schwerpunktbereich Verwaltung an einer Behörde abzuleisten.

Die Rechtsanwaltsstation stellt den längsten Ausbildungsabschnitt dar, was darauf zurückzuführen ist, dass damit die rechtsberatenden und kautelarjuris-

¹ Sämtliche Status- und Funktionsbezeichnungen in diesem Beitrag erfassen jeweils alle Geschlechter.

tischen Kompetenzen gestärkt und die meisten Rechtsreferendare nach erfolgreichem Abschluss der zweiten juristischen Staatsprüfung in einer Rechtsanwaltskanzlei tätig werden.

In den ersten drei Pflichtstationen und in den ersten fünf Monaten der Rechtsanwaltsstation hat der Rechtsreferendar an sachlich zugeordneten Arbeitsgemeinschaften teilzunehmen. Diese Regelarbeitsgemeinschaften sollen während mindestens sechs Unterrichtsstunden von je 45 Minuten an einem Tag pro Woche stattfinden. Zu Beginn der Ausbildung in den Pflichtstationen finden Einführungsarbeitsgemeinschaften statt, und zwar in Zivil- und Verwaltungssachen je zehn Arbeitstage, im Übrigen je fünf Arbeitstage. Diese Arbeitsgemeinschaften sollen während mindestens fünf Unterrichtsstunden von je 45 Minuten pro Tag stattfinden.

Während der Wahlstation wird eine Arbeitsgemeinschaft zur Vorbereitung auf die mündliche Prüfung eingerichtet. Die Teilnahme daran ist freiwillig, wird jedoch empfohlen, zumal dort schwerpunktmäßig Aktenvorträge gehalten bzw. eingeübt werden, die auch Bestandteil der mündlichen Prüfung des zweiten juristischen Staatsexamens sind.

Darüber hinaus ist jeder Rechtsreferendar während des juristischen Vorbereitungsdienstes einem Einzelausbilder zugewiesen. Es handelt sich hierbei um Richter, Staatsanwälte, Rechtsanwälte oder auch Juristen mit der Befähigung zum Richteramt bei einer Verwaltungsbehörde. Die Referendare sind nicht verpflichtet, an jedem Wochentag bei ihrem Einzelausbilder zu erscheinen. Üblicherweise werden bestimmte Wochentage vereinbart, an denen der Referendar meistens im Dienstzimmer des jeweiligen Ausbilders arbeitet oder an den Sitzungen teilnimmt. Die Aktenbearbeitung erfolgt überwiegend zu Hause.

Das TMMJV hat einen Klausurenkurs zur Vorbereitung auf die zweite juristische Staatsprüfung eingerichtet. Alle Rechtsreferendare sind verpflichtet, 60 vom Hundert der angebotenen Aufsichtsarbeiten (bisher regelmäßig 22 Klausuren) mitzuschreiben und zur Korrektur vorzulegen.

Gegen Ende der Rechtsanwaltsstation, nämlich im 20. Ausbildungsmonat, sind die schriftlichen Aufsichtsarbeiten der zweiten juristischen Staatsprü-



Die Wartburg bei Eisenach.

fung zu fertigen. Im Anschluss daran folgen die letzten (ca. sechs) Wochen der Ausbildung bei einem Rechtsanwalt bis zum Ende des 21. Ausbildungsmonats. Daran schließt sich die dreimonatige Wahlstation an. Das Referendariat endet regulär im 25. Monat, in dem die mündliche Prüfung stattfindet, mit der Bekanntgabe der Entscheidung über das Bestehen der zweiten juristischen Staatsprüfung.

Zusätzliche Aus- und Fortbildungsangebote

Seit September 2012 wurde ein aus drei Modulen bestehender zentraler Europarechtslehrgang in die Ausbildung integriert. Den Rechtsreferendaren soll nicht nur das allgemeine Europarecht, sondern insbesondere die Verzahnung auch des Straf- und Zivilrechts mit dem Europäischen Recht und dem Recht anderer EU-Staaten nahegebracht werden. Im Hinblick darauf, dass an die kommunikative Kompetenz eines Juristen hohe Anforderungen gestellt werden, wird ein speziell an den Bedürfnissen von Rechtsreferendaren orientiertes Seminar „Rhetorik und Kommunikation“ angeboten, das Grundlagen der juristischen Rhetorik und der professionellen Kommunikation vermitteln soll.

Da die Würdigung von Zeugenaussagen eine während des Referendariats zu erlernende Schlüsselqualifikation ist, beschäftigt sich die Tagung „Aussage- und Vernehmungspsychologie“ in den

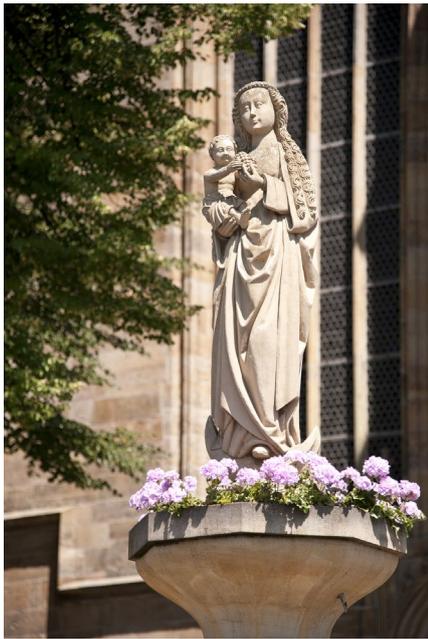
drei Komplexen Wahrnehmungslehre, Glaubwürdigkeitsprüfung und Vernehmungstechnik mit der Frage der Abgrenzung zwischen Irrtum und Lüge bei der Zeugenvernehmung und der Herausarbeitung durch richtiges Fragen bei der Beweisaufnahme.

Darüber hinaus wird eine Fortbildungsveranstaltung zum Thema Rechtsextremismus durchgeführt, um im Rahmen der Juristenausbildung den Bereich rechtsextrem motivierter Straftaten und Tatmotive angemessenen zu berücksichtigen, zumal die Erfahrungen mit dem NSU auch Justiz und Polizei zur intensiven Auseinandersetzung mit diesem Thema zwingen.

Computergestütztes Lernen

Allen Referendaren wird zu Beginn ihrer Ausbildung angeboten, sich zur Nutzung von juris für Rechtsreferendare anzumelden, wovon rege Gebrauch gemacht wird. Der Zugang zum juris-Informationssystem ist für die interessierten Referendare, die unmittelbar nach ihrer Einstellung vom TMMJV eine juris-Kennung erhalten, kostenlos.

Seit Mai 2014 steht den Rechtsreferendaren des Freistaats Thüringen ein elektronisches Lernprogramm (ELAN-REF) zur Verfügung. Die Online-Lernsoftware umfasst die Module Zivilrecht und Strafrecht. Jeder Rechtsreferendar erhält kurz vor seiner Einstellung vom TMMJV seine persönlichen Zugangsdaten per E-Mail.



Madonna vor dem Erfurter Dom.

Referendargeschäftsstellen und Referendarverein

Beim Thüringer Oberlandesgericht in Jena, an den Landgerichten Erfurt, Gera, Meiningen und Mühlhausen sowie beim Thüringer Landesverwaltungsamt in Weimar wurde jeweils eine Referendargeschäftsstelle eingerichtet, die als Ansprechpartner für die Referendare zur Verfügung steht, insbesondere soweit es um organisatorische Abläufe geht. Im Jahr 1999 wurde der Thüringer Rechtsreferendarverein e. V. gegründet. Ziel des Vereins ist in erster Linie die Interessenvertretung der Thüringer Rechtsreferendare. Es besteht eine enge

Zusammenarbeit zwischen den Vorstandsmitgliedern des Vereins und dem Justizprüfungsamt.

Zweite juristische Staatsprüfung

Die zweite juristische Staatsprüfung wird zweimal im Jahr abgehalten. Sie besteht aus acht schriftlichen Aufsichtsarbeiten, die mit einer Bearbeitungszeit von jeweils fünf Stunden in Räumlichkeiten innerhalb der zugewiesenen LG-Bezirke zu fertigen sind (schriftlicher Teil im Juni oder Dezember), und der mündlichen Prüfung (im Mai oder November), die für alle Rechtsreferendare in Erfurt abgenommen wird. Die schriftlichen Prüfungsaufgaben werden einheitlich gestellt und sind von allen Rechtsreferendaren zur gleichen Zeit zu bearbeiten. Drei der acht Klausuren haben ihren Schwerpunkt im Zivilrecht, jeweils zwei im Strafrecht und im Öffentlichen Recht und eine weitere Aufgabe nach Wahl des Justizprüfungsamts in einem oder mehreren der vorgenannten Bereiche. Die mündliche Prüfung beginnt mit einem ca. zehnminütigen Aktenvortrag aus einem Pflichtfach, d. h. aus dem Zivilrecht, Strafrecht oder Öffentlichen Recht, zu dessen Vorbereitung dem Rechtsreferendar die Akte 90 Minuten vor Beginn der mündlichen Prüfung ausgehändigt wird. Anschließend stehen ca. fünf Minuten für Rückfragen der Prüfer zur Verfügung. Danach werden vier Prüfungsgespräche durchgeführt, davon je eines im Zivilrecht, im Strafrecht, im Öffentlichen Recht und im gewählten Schwerpunktbereich, wobei in der Regel vier Rechtsreferendare zusammen geprüft werden.

Ergänzungsvorbereitungsdienst

Für diejenigen Rechtsreferendare, die beim ersten Versuch die zweite juristische Staatsprüfung nicht bestanden haben, wird für die Dauer von 13 Monaten ein Ergänzungsvorbereitungsdienst angeordnet. Seit dem Jahr 2012 wurde für diese Referendare eine zentrale Arbeitsgemeinschaft mit dem Ziel der gesonderten, intensiven Vorbereitung auf die Wiederholung der zweiten juristischen Staatsprüfung eingerichtet. Diese untergliedert sich in folgende drei Abschnitte: sechs Tage zu je sechs Stunden Zivilrecht, fünf Tage zu je sechs Stunden Strafrecht und fünf Tage zu je sechs Stunden Öffentliches Recht.

Fazit

In Thüringen freuen sich motivierte Ausbilder darauf, Rechtsreferendare während des Vorbereitungsdienstes mit großem Engagement und viel Herzblut anzuleiten und zu unterstützen und sie auf die zweite juristische Staatsprüfung und das vielfältige juristische Berufsleben umfassend vorzubereiten.



Andrea Ißle-Laib,
Ministerialrätin,
Thüringer Ministerium
für Migration, Justiz und
Verbraucherschutz,
Referatsleiterin im Justiz-
prüfungsamt
andrea.issle-laib@
tmmjv.thueringen.de

Ja!

ICH WILL DEN WIRTSCHAFTSFÜHRER

Junge Juristen von heute brauchen den Wirtschaftsführer von morgen!

Freuen Sie sich auf die nächste Ausgabe mit spannenden und aktuellen Beiträgen rund um das Thema „Jurist 4.0 – Die Zukunft juristischer Arbeit“. Die zunehmende Digitalisierung in der Wirtschaft führt auch zu neuen rechtlichen Herausforderungen: Sind die Juristen bereit für Industrie 4.0?

Lesen Sie mehr zu diesem Thema in der nächsten Ausgabe des Wirtschaftsführers, die im Oktober erscheint. Mit dem Wirtschaftsführer sind junge Juristen immer auf dem aktuellsten Stand.

Geben Sie uns Feedback!

Hat Ihnen diese Ausgabe gefallen oder haben Sie Anregungen oder Kritik? Wenn Sie als Autorin oder Autor einen Beitrag für das nächste Heft verfassen wollen, schreiben Sie uns. Wir freuen uns über Ihre Nachricht, gerne per E-Mail an Kira Ruthardt (k.ruthardt@boorberg.de).

2016/
2017

Dr. Walburga Schettgen-Sarcher

Compliance Officer mit Universitätszertifikat

Bereits seit fünf Jahren bildet das Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Universität Augsburg Compliance Officer aus. Der gleichnamige Kurs „Compliance Officer (Univ.)“ ist der erste universitäre Zertifikatskurs in Deutschland, als erster von der FIBAA akkreditiert und wird zweimal im Jahr veranstaltet. Der Kurs umfasst zehn Kurstage sowie ein begleitendes Praxisprogramm und schließt mit einer Universitätsprüfung ab.

Das ZWW der Universität Augsburg

Seit 1974 veranstaltet das Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte und gilt als der zentrale Schnittpunkt von Forschung und Wirtschaft an der Universität Augsburg. Die Konzeption und Durchführung von Seminaren, Zertifikatskursen und eines MBA-Studiengangs sowie Inhouse-Veranstaltungen mit maßgeschneiderten Seminaren, Trainings, Coachings und Beratungen für Unternehmen, den Bankensektor und öffentliche Institutionen obliegen den sechs Geschäftsbereichen des ZWW.

Compliance Officer (Univ.) – Das Augsburger Qualifizierungsmodell

Um den Herausforderungen von Compliance-Fragestellungen in Unternehmen zu begegnen, bedarf es eines ganzheitlichen Ansatzes. Denn für die Implementierung einer Compliance-Organisation im Unternehmen oder für die Leitung und das Management des Compliance-Bereiches ist zwar die genaue Kenntnis von rechtlichen Rahmenbedingungen und juristischen Sachverhalten eine wesentliche Grundlage, jedoch müssen auch sämtliche Managementprozesse einer Organisation Berücksichtigung finden, ebenso wie die ethischen Standards und die persönlichen bzw. Führungsanforderungen an den Compliance-Beauftragten. Beim Augsburger Qualifizie-

rungsmodell drückt sich deshalb dieser ganzheitliche Ansatz in einem Vierklang aus, der das Thema Compliance in seiner rechtlichen, betriebswirtschaftlichen, psychologischen und ethischen Dimension reflektiert.

Die in der Compliance-Literatur immer wieder formulierte Funktionskette „Vorbeugung – Aufdeckung – Reaktion“ („Prevent – Detect – React“) bei der Schaffung von Compliance-Strukturen im Unternehmen bildet die Grundlage der Behandlung von Compliance-Risiken. Diese wiederum werden durch eine Risikoanalyse ermittelt, Compliance-Risiken werden aggregiert und Bewältigungsmaßnahmen erarbeitet.

Für die Umsetzung bzw. Implementierung von „Compliance“ im Unternehmen bedarf es jedoch einer adäquaten Unternehmenskultur, die ein als „compliant“ zu bezeichnendes Verhalten, d. h. ein unternehmensindividuell regelkonformes und gesetzeskonformes Verhalten, als Selbstverständlichkeit lebt.

Dabei ist der „tone from the top“ für die Schaffung eines compliance-freundlichen Klimas von allerhöchster Relevanz; die Formulierung eines Code of Conduct, fortwährende und der Hierarchieebene angepasste Schulungen, die Einrichtung von Hinweisgebersystemen sind dabei mögliche Maßnahmen, um ein Compliance-Bewusstsein bei allen Mitarbeitern eines Unternehmens zu erzeugen.

Dieses umfasst auch die Kenntnis von Konsequenzen im Compliance-Fall, die ja nicht „nur“ das Unternehmen an sich betreffen können, sondern auch meist personenbezogen sind (Reputationsrisiken).

Die Implementierung einer lebendigen Compliance-Organisation wird dabei nicht nur im Hinblick auf ethisches Handeln als wertorientiert gesehen, denn sie schafft zudem einen Unternehmenserfolg durch Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit, sowie eine auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern.

Modularer Aufbau

Der Zertifikatskurs Compliance Officer (Univ.) ist in sechs Kursmodule untergliedert, die diesen Anforderungen und Zielsetzungen Rechnung tragen.

1. Compliance Grundlagen
Rechtliche und betriebswirtschaftliche Grundlagen bilden die Basis für ein Risikomanagementsystem, die Implementierung eines Compliance-Frameworks und eines Drittparteien-Managements.
2. Compliance-Risiken
Im Fokus stehen Wettbewerbs- und Kartellrechtsfragestellungen sowie Korruption und Betrug; das Verhalten bei Aufdecken eines Compliance-Falles, die Zusammenarbeit mit Behörden und der Kommunikation nach innen und außen sind dabei wichtige Aspekte.
3. Compliance als Führungsaufgabe
Ethische Verantwortung des Unternehmens und eines jeden Einzelnen sowie die persönlichen Anforderungen an den Compliance-Beauftragten sind entscheidende Kriterien für den Erfolg einer Compliance-Kultur.
4. Compliance in der Unternehmensentwicklung
Organisationspsychologische Aspekte, die Formulierung eines Code of Conduct, die Einführung von Compliance-Management-Systemen und der Entwicklung einer Integritätskultur einerseits, die arbeitsrechtliche Implementierung von Compliance, samt Überwachungs-, Hinweis- und Sanktionsmaßnahmen andererseits sowie die besondere Stellung des Compliance-Beauftragten prägen das Thema entscheidend im Unternehmen.
5. Compliance und IT
Die Kenntnis von IT-Compliance, den zentralen Anforderungen des Datenschutzes, Informationssicherheit, Screening von E-Mails, Einsatz von Software etc. ist für die Einhaltung von Compliance-Regeln sowie beim

Eintritt von Compliance-Fällen unabhängig. Dabei sind Whistleblowing-Systeme oftmals Teil eines effektiven Compliance-Managements.

6. Praxisfragen der Compliance

Der Umgang mit Compliance-Fragestellungen und -Fällen im Unternehmen, bei M&A-Transaktionen sowie im Hinblick auf die internationale Geschäftstätigkeit runden das Zertifikatscurriculum in anwendungs- und praxisbezogener Weise ab.

Konsequenter anwendungsorientierter Praxisbezug – und kulturelle Events

Die Kursinhalte sind wissenschaftlich fundiert und auf dem neuesten theoretischen Stand, jedoch mit einem konsequenten Praxisbezug, der den Kursteilnehmern die Anwendung der gelernten Inhalte sofort in ihrer beruflichen Praxis möglich macht. Das ZWW verfolgt in seinem Lehransatz ein rekursiv iteratives Modell, wodurch in die Lehrinhalte die Praxiserfahrung von Unternehmen sowohl bei der Kurs- und Curriculumskonzeption als auch bei den konkreten Lehrinhalten mit einfließen. Teilnehmererfahrungen werden in einem Austausch mit den Dozenten und der Kursleitung gebündelt, kritisch reflektiert und können dann mitaufgenommen und widergespiegelt werden. Dem Anspruch dieser engen Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis folgt auch die Auswahl der Dozenten: Jeder Dozent ist sowohl wissenschaftlich als auch in der

Praxis aktiv und kann somit seine eigenen Erfahrungen mit dem theoretischen Wissen bestens verknüpfen und mit den Teilnehmern diskutieren.

Geballtes Praxiswissen kommt den Teilnehmern auch im sekundären Kursprogramm, bei Dinner Speeches und Company Campus Days, entgegen. Zu Abendveranstaltungen, die den Zertifikatskurs flankieren, werden Praktiker eingeladen, die zu bestimmten Themenkomplexen, wie z. B. die Aufdeckung von Schmiergeldzahlungen oder den Umgang mit Einladungen, im Compliance-Bereich berichten und den Kursteilnehmern ihre konkreten Erfahrungen mitteilen. Da dieses Abendprogramm durch eine Führung durch das Augsburger Puppenkistenmuseum „Die Kiste“ oder eine nächtliche Stadtführung ergänzt wird, ist dies – gerade auch für die weithergereisten Teilnehmer – ein doppelter Wissenszuwachs. Zudem finden einzelne Kurstage in Unternehmen statt, bei denen die konkreten Kursinhalte dann auch direkt mit den Erfahrungen des Unternehmens gespiegelt und diskutiert werden. Dabei begleitet der jeweilige Compliance Officer des Unternehmens den Seminartag, stellt seine eigene Compliance-Organisation vor und bringt seine konkreten Erfahrungen mit ein. Eine Unternehmensfallstudie zum Kursende, bei der sämtliche relevanten Compliance-Aspekte in der betrieblichen Anwendung, z. B. M&A-Fälle, diskutiert und bearbeitet werden, rundet das Praxisprogramm des Compliance-Zertifikatskurses stimmig ab.

Kurszertifizierung durch die FIBAA

Um die Qualität des Kurses von einer externen Organisation bestätigen zu lassen, hat sich das ZWW mit diesem Kursprogramm dem strengen Prüfverfahren der Akkreditierungsagentur FIBAA (Foundation for International Business Administration Accreditation), einer international ausgerichteten Agentur für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der wissenschaftlichen Bildung, unterzogen. Als erster Zertifikatskurs erhielt der Compliance Officer (Univ.) nicht nur das Gütesiegel „Certified Continuing Education Course“ ohne weitere Auflagen, sondern es wurde ihm zudem das höchstmögliche Niveau bei Kursprogrammen, das Niveau 7 des Anforderungsniveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen, zuerkannt.

Begleitende Buchpublikation und Internet-Lernplattform

Um den Lernerfolg der Teilnehmer tatkräftig zu unterstützen, stellt das ZWW zwei gewichtige Hilfsinstrumente: Ein vom Direktor des ZWW und der Kursleitung herausgegebenes Begleitbuch „Compliance Officer. Das Augsburger Qualifizierungsmodell“, das 2014 erschienen ist und die Vertiefung und Ergänzung der Kursinhalte ermöglicht, sowie eine Internet-Lernplattform mit ergänzenden E-Learning-Modulen, auf der die Teilnehmer zudem alle relevanten Informationen und Inhalte von zu Hause oder unterwegs abrufen können.

Nächster Kursstart

Der Zertifikatskurs beginnt jeweils im März und Oktober eines Jahres und wird im Frühjahr 2016 bereits zum elften Mal durchgeführt. Insgesamt haben schon 210 Teilnehmer den Kurs absolviert und das Universitätszertifikat „Compliance Officer (Univ.)“ erworben. Der 12. Kurs startet dann am 7. Oktober 2016. Weitergehende Informationen zum Kurs finden Sie auf der ZWW-Internetseite: www.zww.uni-augsburg.de/compliance oder unter: Tel. +49 821 598 4730.



Dr. Walburga Schettgen-Sarcher,
Kursleitung Compliance Officer (Univ.)
ZWW, Universität Augsburg
walburga.sarcher@zww.uni-augsburg.de

Das Gebäude des PATRIZIA Forum – Management Center des Zentrums für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW).



Dominik Heske

Compliance – Selbstverständlich auch in Sozietäten

Compliance ist eines der großen rechtlichen Schlagwörter der vergangenen Jahre und ein stetig wachsendes Beratungsfeld für Juristen. Unternehmen sind spätestens seit dem VW-Abgasskandal im vergangenen Jahr alarmiert. Namhafte große Sozietäten beraten Unternehmen nicht erst seit diesem Skandal, damit diese „compliant“ sind und es auch bleiben. Aber wie handhaben diese Sozietäten das Thema „Compliance“ im eigenen Haus? Dieser Artikel gibt Einblick in die Tätigkeit einer sozietätsinternen Compliance-Abteilung und zeigt durch den Verfasser, der selbst Jurist in der Compliance-Abteilung von CMS Hasche Sigle (CMS) ist, die bedeutendsten juristischen Tätigkeitsfelder auf.

Sozietätsinterne Compliance – warum?

Die vielfältige Aufstellung und Orientierung der großen Sozietäten und die Beratungstätigkeit in öffentlich stark regulierten und überwachten Branchen bergen neben den immer existenten berufsrechtlichen auch weitere schwerwiegende Risiken und Gefahren, deren Abwehr dringend geboten ist und mit denen sich die Sozietäten täglich konfrontiert sehen. Um diesen gesteigerten Anforderungen gerecht zu werden und sozietätsintern „compliant“ zu bleiben, wurden bereits in vielen großen Sozietäten und auch bei CMS sozietätsinterne Compliance-Abteilungen geschaffen, deren Ziel und Zweck es ist, das sozietätseigene Haftungsrisiko zu minimieren und den gesetzlich an die Sozietät gestellten Anforderungen gerecht zu werden.

Diesem ureigenen Interesse der Sozietäten tritt seit geraumer Zeit ein weiteres Interesse hinzu. Mehr und mehr sind Mandanten auch an den Compliance-Systemen der mandatierten Sozietäten interessiert und setzen solche Systeme voraus. Das grundlegende Vertrauen im Mandatsverhältnis wird durch ein professionell aufgestelltes Compliance-System der mandatierten Sozietät nochmals gestärkt. Solche vertrauensbildenden

Compliance-Systeme werden in den sozietätsinternen Compliance-Abteilungen entwickelt und überwacht.

Die sozietätsinterne Compliance-Abteilung

Die Größe sozietätsinterner Compliance-Abteilungen variiert stark. Bei CMS besteht diese Abteilung aus insgesamt fünf Mitarbeitern, darunter zwei Rechtsanwälte. Wie in vielen anderen Unternehmen und Sozietäten ist auch die sozietätsinterne Compliance-Abteilung bei CMS zentraler Ansprechpartner für alle Mitarbeiter in allen compliancerelevanten Fragen. Ein Großteil dieser Fragen entsteht während der Mandatsannahme und dem sich daran anschließenden Aktenanlageprozess. Nicht verwundern dürfte, dass in den meisten Fällen das Berufsrecht Kernbestandteil der Fragen ist. Hierzu gehören alle denkbaren Fragestellungen zur Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), zur Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), zum Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) und zu allen themenverwandten berufsrechtlichen Regelungen. Zusätzlich sind weitere gesetzliche Pflichten – wie bspw. die Geldwäscheprävention oder die Beratung rund um die Handhabung von Insidermandaten nach dem Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) – Aufgabengebiete der sozietätsinternen Compliance-Abteilung.

Schwerpunkt: Berufsrechtliche Beratung

Die Bandbreite an möglichen berufsrechtlichen Fällen ist groß und schwer zu überblicken. Selbst erfahrenen Rechtsanwälten unterlaufen berufsrechtliche Verstöße, die in die Haftung führen können. Anfragen rund um die Mandatsannahme, Vergütungsvereinbarungen oder Interessenkollisionen sind an der Tagesordnung. Interessenkollisionen stellen bereits vor Mandatsannahme eines der größten Praxisprobleme im Berufsrecht dar, welches Juristen unbedingt bekannt sein sollte.

Die „Vertretung widerstreitender Interessen“ oder kurz: die Interessenkollision beschäftigen sozietätsinterne Compliance-Abteilungen gerade bei großen überörtlichen oder gar internationalen Sozietäten täglich. Das aus dem Berufsrecht abgeleitete Verbot (vgl. §§ 3 Abs. 1 BORA i. V. m. 43a Abs. 4 BRAO) kann bei einem Verstoß zu Sanktionen führen. Diese reichen von einer Kammerbeschwerde bis hin zu einem strafrechtlichen Verfahren wegen Parteiverrats (§ 356 StGB). In kleineren Sozietäten mit einer übersichtlichen Anzahl an Fällen ist die Wahrscheinlichkeit einer Interessenkollision eher gering und der Aufwand zu ihrer Vermeidung überschaubar. Mit der Größe und der Spezialisierung der Sozietät und der steigenden Anzahl von Fällen wächst auch das Risiko der potentiellen Interessenkollisionen. Um den gesetzlichen Vorgaben gerecht zu werden, wird in großen Sozietäten – und dies gilt auch für CMS – jedes Mandat vor Annahme auf eine potentielle Interessenkollision geprüft und erst nach erfolgter (positiver) Konfliktklärung angenommen. Bei einer fünfstelligen Anzahl von neu angelegten Akten jährlich ist dies bei CMS eine Hauptaufgabe, die mehrere Mitarbeiter beschäftigt und von der Compliance-Abteilung verantwortet wird. Neben der ständigen Überwachung aller neuen Mandate können auch bereits bestehende Mandate und die dazugehörige Beratung compliancerelevante Fragen aufwerfen. Regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeiter auf dem Gebiet des Berufsrechts sollen das Risiko einer fehlerhaften und damit compliancerelevanten Beratung minimieren. Durch derartige präventive Maßnahmen werden die Mitarbeiter über mögliche Problemfälle und die Verantwortung als Rechtsanwalt gegenüber dem Mandanten und der Sozietät aufgeklärt. Flankierend werden die Schulungen durch die notwendigen „Policies“ und Richtlinien begleitet, die von der sozietätsinternen Compliance-Abteilung ausgearbeitet werden, zumindest bei CMS.

Geldwäscheprevention

Auch außerhalb der bekannten berufsrechtlichen Regelungen existieren Verpflichtungen für Rechtsanwälte und Sozietäten, die bei einem Verstoß zu einer Haftung des Einzelnen oder der Sozietät führen können. Sogenannte „gatekeeper“-Berufsgruppen, zu denen auch Rechtsanwälte gehören, werden bspw. nach dem „Gesetz über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten – Geldwäschegesetz (GwG)“ verpflichtet, ihre Mandanten in bestimmten Fällen nach den gesetzlichen Regelungen zu identifizieren. Eine Identifizierung des Mandanten zur Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungsprävention nach den Regelungen des GwG ist für den Rechtsanwalt nur bei Vorliegen eines sog. Kataloggeschäfts (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 7 GwG) zwingend vorgeschrieben. Die erforderliche Identifizierung gemäß den gesetzlichen Vorgaben, die Dokumentation und die Archivierung sind dann durch den Rechtsanwalt bzw. die Sozietät durchzuführen. Diese Aufgabe übernimmt bei CMS aufgrund der hohen Fachkompetenz in diesem komplexen Rechtsgebiet die Compliance-Abteilung. Im Ernstfall erstreckt sich die Zuständigkeit der Compliance-Abteilung auch bei CMS auf die Kommunikation mit den Behörden und die sozietätsinterne Koordinierung der Gegenmaßnahmen. Neben der Identifizierung der eigenen Mandanten bestehen weitere Verpflich-

tungen aus dem GwG. Die vorgeschriebenen internen Sorgfaltspflichten, bspw. die Überprüfung der Zuverlässigkeit der Mitarbeiter oder die Pflicht zu deren Fortbildung, gehören ebenfalls zum Tätigkeitsfeld von sozietätsinternen Compliance-Abteilungen, wiederum zumindest bei CMS.

Insiderhandel

Das schnelle Geld auf dem Börsenparkett – dieser Verlockung sollen schon Mitarbeiter relevanter Berufsgruppen erlegen sein. Insiderinformationen können einen uneinholbaren Informationsvorsprung verschaffen, der den fairen und transparenten Handel von Wertpapieren gefährdet. Aus diesem Grund existieren in vielen Unternehmen strenge Regelungen zum Handel von Wertpapieren. Meist unbekannt ist, dass auch Sozietäten ins Visier der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) geraten können. Rechtsanwälte und Sozietäten, die Emittenten beraten, sind gemäß der gesetzlichen Regelungen verpflichtet, Insiderverzeichnisse zu führen. Diese Pflicht leitet sich direkt aus dem WpHG ab (vgl. § 15b Abs. 1 WpHG). Kurzum sind alle Mitarbeiter, die bestimmungsgemäß Zugang zu Insiderinformationen haben, in ein solches Insiderverzeichnis aufzunehmen. Die Erstellung und Verwaltung dieser Insiderverzeichnisse wird meist von der Compliance-Abteilung überwacht.

Sanktionen und ihre Folgen

Das Verbot oder die Beschränkung bestimmter Tätigkeiten durch Sanktionen ist kein neues Phänomen. Verstärkt rückte dieses Thema im Frühjahr 2014 wieder in den Fokus, als die EU Sanktionen gegen Unternehmen und Privatpersonen im Zuge der Annektierung der Krim erlies. Mit weitreichenden Folgen auch für Rechtsanwälte: Bestimmte Beratungstätigkeiten gegenüber von der EU benannten Unternehmen oder Privatpersonen wurden mit Inkrafttreten der Sanktionen untersagt oder bedürfen seither einer Genehmigung. Auch solchen besonderen Herausforderungen haben sich sozietätsinterne Compliance-Abteilungen zu stellen.

Projektbegleitung der Compliance-Abteilungen

Je größer die Sozietät, umso höher ihr Grad an Professionalisierung. Die Suche nach neuen Wegen, Prozesse zu vereinfachen und Kosten zu reduzieren, hat auch vor Sozietäten nicht Halt gemacht. Jedes Jahr werden in großen Sozietäten und so auch bei CMS viele Projekte in die Tat umgesetzt, die von der Compliance-Abteilung fachlich begleitet werden. Diese Projekte haben oft eine große Schnittmenge mit sensiblen und compliancerelevanten Themen wie dem Mandatsgeheimnis oder dem Dauerbrenner Datenschutz. Auch diese Art der Compliance-Beratung ist Bestandteil der Arbeit der meisten Compliance-Abteilungen in großen Sozietäten und so auch bei CMS.

Speziell auf dem Gebiet der Geldwäscheprevention bieten sich für junge Juristen Chancen zur Spezialisierung.



Gesetzliche Neuerungen – Organisation überdenken

Jedes Jahr werden unzählige Gesetze und Regelungen verabschiedet. Einige stellen Sozietäten und auch die sozietätsinternen Compliance-Abteilungen vor neue Herausforderungen und Aufgaben. Beispielsweise ist hier die Einführung des besonderen elektronischen Anwaltspostfachs (beA) in diesem Jahr zu nennen. Bestehende Organisationsabläufe und Verwaltungsstrukturen müssen durch die neuen digitalen Möglichkeiten überdacht und auf die veränderte Situation angepasst werden. Da bei solch grundlegenden Veränderungen der Organisation immer Haftungsrisiken bestehen, ist auch hier die Compliance-Abteilung gefragt

und zumindest bei CMS in die Implementierung der notwendigen organisatorischen Neuerungen eingebunden.

Auch die eigenen, bestehenden Compliance-Systeme sind dem stetigen Wandel unterworfen. Neuerungen wie bspw. die 4. Geldwäscherichtlinie der EU fordern eine Aktualisierung und Weiterentwicklung der bestehenden Systeme. Diese sind stetig zu verfeinern und ggf. zu überdenken. Dementsprechend gilt auch für das sozietätsinterne Compliance-System und die dazugehörige Compliance-Abteilung das altbekannte Sprichwort: „Wer rastet, der rostet“.

Schnittstellen im Studium und Referendariat

Gewollt oder ungewollt – für einen Großteil der examinierten Juristen führt der Weg in die Anwaltschaft. Das Berufsrecht, das im Studium größtenteils unbeachtet bleibt, wird im Referendariat verstärkt thematisiert. Es gilt für alle in Deutschland zugelassenen Rechtsanwälte gleichermaßen und ist Fluch und Segen zugleich. Es ist unerlässlich, da es bspw. den Rechtsanwalt und seine freie

Berufsausübung schützt. Gleichzeitig können Verstöße in diesem Bereich aber auch Existenzen vernichten. Fallstricke des Berufsrechts können in die Haftung und im schlimmsten Fall zum Verlust der Zulassung führen – der Worst Case für jeden praktizierenden Rechtsanwalt. Grundlegende Kenntnisse des Berufsrechts dienen daher bereits dem Selbstschutz und sind aus diesem Grund unerlässlich.

Gleiches gilt für die Pflichten eines Rechtsanwalts, die sich aus den aufgezeigten Nebengebieten ergeben. Speziell auf dem Gebiet der Geldwäscheprävention bieten sich für junge Juristen Chancen zur Spezialisierung. Compliance-Abteilungen im Bankensektor, aber auch in sonstigen Unternehmen, suchen aufgrund der komplexen Materie und der fehlenden Vertrautheit in diesem Rechtsgebiet immer qualifizierte Verstärkung für ihre Teams.

Insgesamt sind daher sichere Kenntnisse des Berufsrechts der Rechtsanwälte und der themenverwandten berufsrechtlichen Regelungen eine gute Voraussetzung für einen Start in eine sozietätsinterne Compliance-Abteilung.

Fazit

Die Nische ist klein, aber es gibt sie. Sozietätsinterne Compliance-Abteilungen, die ausschließlich die Haftungsvermeidung der eigenen Sozietät im Blick haben, sind selten, aber bieten ein weitreichendes und abwechslungsreiches Arbeitsfeld für angehende Juristen, deren Interessenschwerpunkt auf dem Berufsrecht der Rechtsanwälte und den damit einhergehenden Themen liegt. Da auch die Nachfrage der Mandantschaft nach überprüfbareren sozietätsinternen Compliance-Systemen wächst, werden die großen Sozietäten auch in Zukunft auf die Unterstützung eigener Compliance-Abteilungen bauen und damit den Juristen in diesem Bereich eine interessante Perspektive bieten können.



Dominik Heske,
Rechtsanwalt, Manager
Matter Intake & Compliance,
CMS Hasche Sigle,
Stuttgart
dominik.heske@cms-hs.com

Fabian Jägerhuber

Berufseinsteiger in der anwaltlichen Compliance-Beratung

„Wir hätten da ein Compliance-Thema für Sie ...“ Wenn ein solcher Anruf in der Kanzlei eingeht, ist eine schnelle Einordnung des Sachverhalts in die richtigen Rechtsgebiete und eine möglichst rasche und kompakte Beratung zur Schadensbegrenzung gefragt. Wie kann vermieden werden, dass der Sachverhalt an die Öffentlichkeit gelangt? Besteht eine Anzeigepflicht? Oder kann eine Strafbefreiung durch einen Kronzeugenantrag erlangt werden?

Die „richtigen“ Fragen stellen

Anfragen in Anwaltskanzleien zur rechtlichen Bewertung von Compliance-

Sachverhalten kommen meist kurzfristig und sind dringlich. Denn bei Unternehmen schrillen die Alarmglocken bei dem Stichwort „Compliance“ – entgegen der eigentlichen Bedeutung des Begriffs – häufig erst, nachdem Mitarbeiter Rechtsverstöße begangen haben, die für das Unternehmen teuer werden können oder das Risiko einer Reputationsschädigung mit sich bringen. Rechtsanwälte im Bereich Compliance müssen daher lernen, mit überraschenden Anfragen zu leben. Zwar führen diese kurzfristigen Anfragen nicht selten zu größeren unternehmensinternen Ermittlungen, die mehrere Monate oder gar Jahre dauern können.

Eine erste Einschätzung erwarten Mandanten allerdings häufig sofort. Erfahrene Anwälte nehmen daher in der Regel die erste rechtliche Einordnung vor und stellen die „richtigen“ Fragen an den Mandanten, um den Sachverhalt zu präzisieren. Im Anschluss ist die Unterstützung jüngerer Anwälte gefragt, wenn es darum geht, Hintergründe der rechtlichen Bewertung zu recherchieren, offene Fragen zu klären und eine juristische Stellungnahme vorzubereiten. Sind mehrere Rechtsgebiete betroffen, werden die Arbeiten je nach Spezialisierung verteilt, um eine möglichst schnelle Beantwortung dringender Fragen zu

gewährleisten. Schlussendlich muss der Mandant eine kurze und verständliche Zusammenfassung aller rechtlichen Erwägungen erhalten. Der Berufseinsteiger und der erfahrene Anwalt spielen dabei oftmals im übertragenen Sinne Pingpong, um sowohl die Sichtweise des „unbefangenen Lesers“ als auch die des „alten Hasens“ im Gutachten zusammenzubringen.

Die Risiken analysieren und präventiv beraten

Was bedeutet der Begriff Compliance, der mittlerweile zum gängigen Vokabular in Unternehmen gehört? Im Kern versteht man darunter die Gesamtheit aller Maßnahmen in einem Unternehmen, die sicherstellen sollen, dass sich die Unternehmensmitarbeiter rechtskonform verhalten. Dabei geht es nicht nur um die Vermeidung strafrechtlich relevanten Verhaltens einzelner Personen, sondern um die Vermeidung jeglicher Haftung des Unternehmens. Angesichts dieser „Mammutaufgabe“ gibt es die unterschiedlichsten Betätigungsfelder für junge Juristen rund um den Themenbereich Compliance. Die Rechtsgebiete, die bei Compliance-Fragen relevant sein können, reichen vom Strafrecht, dem Umweltrecht, dem Datenschutz-

recht, über das Kartellrecht bis hin zum Arbeitsrecht.

Compliance bedeutet in allererster Linie Prävention: Es geht darum, die Betriebsorganisation durch Compliance-Maßnahmen so auszugestalten, dass es nicht zu Rechtsverstößen im Unternehmen kommt. Die Ad-hoc-Beratung ist dementsprechend nur ein Teil der anwaltlichen Tätigkeit im Themenfeld Compliance. Der größere Teil betrifft die Ausarbeitung von Compliance-Programmen. Diese umfassen die für die Mandantin geeigneten Maßnahmen zur Vermeidung von Rechtsverstößen ihrer Mitarbeiter. Insbesondere mittelständische Unternehmen vergeben diese Aufgaben gerne an externe Anwälte, um eigene Ressourcen zu schonen und Kosten zu sparen.

Den Beginn solcher Mandate bilden meist Risikoanalysen, mit denen der zu beachtende Rechtsrahmen ermittelt, typische Fallstricke für das Unternehmen erfasst und bestehende Risiken identifiziert werden. In der Regel werden die Analysen spezifisch für einzelne Themenfelder mit erhöhtem Risiko eines Bußgeldes oder Reputationsschadens durchgeführt. Dies betrifft insbesondere kartellrechtliche oder korruptionsrechtliche Gefahrenbereiche.

Branchenkenntnisse sind unerlässlich

Die Risikoanalyse ist aber nur der Anfang einer wirksamen Compliance-Beratung. Den wesentlichen Aspekt bildet die Auswahl und Umsetzung effektiver, mandantenspezifischer Maßnahmen. Berufseinsteiger müssen sich daher als allererstes mit der Branche und der internen Organisation des zu beratenden Unternehmens auseinandersetzen. Dieses Verständnis ist Grundvoraussetzung dafür, dass man aus den vielen zur Verfügung stehenden Compliance-Maßnahmen diejenigen Bausteine auswählen kann, die für den Mandanten sinnvoll sind.

Im Mittelpunkt steht dabei oft die Schärfung des Problembewusstseins der Mitarbeiter einer Mandantin. Oft geschehen Rechtsverstöße nicht aus bösem Willen, sondern schlichtweg aus Unwissen. Manchen Vertriebsmitarbeitern ist etwa nicht bewusst, dass ein unbedachter Anruf bei einem Wettbewerber oder Vertriebspartner ihren Arbeitgeber in kartellrechtliche Schwierigkeiten bringen kann. Zur

wirksamen präventiven Beratung gehört deshalb das Ausarbeiten eines Verhaltensleitbildes („Code of Conduct“) für alle Mitarbeiter der Mandantin, die Vorbereitung und Durchführung von Mitarbeiterschulungen sowie das Ausarbeiten von Kommunikations- und Verhaltensleitfäden zu bestimmten risikogeeigneten Situationen. Auch ein neu eingestellter Anwalt muss sich dabei schnell in der Übersetzung juristisch/deutsch üben, denn Unternehmensmitarbeiter können Verhaltensanweisungen nur dann verstehen und umsetzen, wenn sie verständlich, das heißt in „unjuristischer“ Sprache, verfasst sind.

Ein weiterer wichtiger Baustein sind interne Ermittlungen. Sie zeigen auf, ob und in welchem Maß Compliance-Vorgaben umgesetzt wurden. Außerdem erlauben interne Ermittlungen, Rechtsverletzungen aufzuspüren und abzustellen, bevor Behörden und die Öffentlichkeit darauf aufmerksam werden. Kommt es zu internen Ermittlungen im Unternehmen, obliegt gerade den jüngeren Anwälten die Aufgabe, aus einer Fülle von Dokumenten zu priorisieren, was für die rechtliche Würdigung maßgeblich ist und was nicht. Dabei lernt man auch für spätere Aufgaben, rasch zu unterscheiden, was „entscheidungserheblich“ ist und was nicht.

Beratung zwischen Recht und Betriebswirtschaft

Bei der präventiven Beratung zeigen sich die Themenvielfalt der anwaltlichen Compliance-Beratung und die notwendige Verzahnung von Rechtswissen mit betriebswirtschaftlichem Verständnis für Unternehmensprozesse. Wenn der Geschäftsführer der Mandantin von Controlling und interner Revision spricht, sollte auch ein Jungjurist nicht ins Trudeln geraten. Und wenn der Vertriebsvorstand behauptet, dass die existierende Unternehmensorganisation gegen die Etablierung neuer Compliance-Maßnahmen spreche, sollte auch ein Berufseinsteiger Lösungen dafür finden können, wie eine effektivere Ausgestaltung von Berichtspflichten bei der Mandantin Rechtsverstöße besser vermeiden kann.

Was erwartet einen Berufseinsteiger also im Bereich Compliance? Der Umgang mit unerwarteten Fragestellungen, die Anforderung, juristische Themen leicht

Die Risiko-Analyse steht meist am Anfang einer Compliance-Beratung von Unternehmen.



verständlich für Nichtjuristen aufzubereiten und die Fähigkeit, rechtliche Anforderungen mit betriebswirtschaftlicher Denkweise in Einklang zu bringen. Und was wird von Berufseinsteigern mit Schwerpunkt Compliance erwartet? Eine rasche Auffassungsgabe, kriminalistischer Spürsinn, Verständnis für die Unterscheidung zwischen Wichtigem und

Unwichtigem – und schlussendlich starke Nerven, um auch unter Zeitdruck eine zielsichere juristische Analyse durchführen zu können. Aufgrund der Brisanz des Themas Compliance agieren Berufseinsteiger meist nicht an vorderster Front direkt gegenüber der Mandantin, bilden aber als interner Sparringspartner bei der Lösung von Rechts- und Sachver-

haltsfragen das Rückgrat der anwaltlichen Compliance-Beratung.



Fabian Jägerhuber,
Rechtsanwalt,
Menold Bezler
Rechtsanwälte,
Stuttgart
fabian.jaegerhuber@
menoldbezler.de

Dr. Jan Balsen, LL.M./Dr. Johannes Wittmann

Profil und Rolle von M&A-Anwälten bei Deals

Bei M&A Transaktionen – also der Fusion oder Übernahme von Unternehmen bzw. Unternehmensteilen – galt lange die Grundregel, dass Käufer und Verkäufer (mindestens) zwei Beraterteams beauftragen: Ein Team von M&A-Anwälten wurde für die rechtliche Beratung im Zusammenhang mit der Transaktion mandatiert, insbesondere für die Gestaltung und Verhandlung des Kaufvertrages sowie die rechtliche Due Diligence. Dem zweiten Team oblag die Verantwortung für die ökonomische und operative Steuerung der Transaktion, insbesondere die Vorbereitung und Strukturierung des Transaktionsprozesses, die grundlegende Kaufpreisfindung, die Auswahl und Ansprache der möglichen Kaufinteressenten sowie die Auswertung deren Angebote. Dafür wurden häufig M&A-Berater oder Investmentbanken beauftragt.

Beratung aus einer Hand

In jüngerer Zeit wandelt sich diese klassische Aufgabenverteilung zwischen M&A-Anwalt und M&A-Berater oder Investmentbank. Unternehmen mandatieren den Transaktionsanwalt heute nicht mehr nur als Berater für rechtliche Fragen, sondern fordern von ihm immer häufiger auch, eine umfassende steuernde Funktion innerhalb der Transaktion einzunehmen. Dies bedeutet, dass viele Aufgaben, die traditionell von M&A-Beratern oder Investmentbanken erfüllt wurden, wie z. B. die Strukturierung des Transak-

tionsprozesses oder die Bewertung von Kaufangeboten, zunehmend auch dem Tätigkeitsfeld des Transaktionsanwalts zugewiesen werden.

Die Gründe dafür, dass Mandanten verstärkt auch eine projektsteuernde Rolle des Transaktionsanwalts einfordern, sind vielfältig. Zum einen schätzen Mandanten zunehmend, wenn sämtliche wesentlichen Beratungsleistungen für eine Transaktion „aus einer Hand“ kommen, d. h. der Mandant für die gesamte Transaktion einen festen Ansprechpartner hat, der über alle Abläufe und Themen informiert ist. Dies vereinfacht die Zusammenarbeit mit dem Transaktionsteam für den Mandanten erheblich, spart Zeit und vermeidet Reibungsverluste.

Zum anderen werden Unternehmen immer kostenbewusster: Es ist (deutlich) günstiger für Unternehmen, ein zentrales Beraterteam aus M&A-Anwälten zu beauftragen und diesem Team die Verantwortung für die wesentlichen Teile der Projektsteuerung mitzuübertragen, als M&A-Anwälte für die Rechtsberatung zu engagieren und parallel einen M&A-Berater für die operative und ökonomische Steuerung der Transaktion. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Mandanten – wie häufig – unternehmensintern über hervorragende M&A-Abteilungen verfügen, die im Zusammenspiel mit den Transaktionsanwälten tätig werden und zum Beispiel ökonomische Themen der Transaktion aufbereiten und Kaufangebote wirtschaftlich bewerten.

Jurist und Projektmanager

Bei Transaktionen erwartet der Mandant vom M&A-Anwalt nicht mehr nur überdurchschnittliche juristische Kenntnisse, sondern auch die Fähigkeit, komplexe Transaktionen umfassend zu koordinieren. Dies verlangt von einem guten Transaktionsanwalt eine Vielzahl von weiteren Eigenschaften.

Um die Rolle der „Spinne im Netz der Transaktion“ auszufüllen, sind sehr gute Organisationsfähigkeiten gefragt. Bei einer komplexen Transaktion können unmöglich alle Aufgaben von nur ein oder zwei M&A-Anwälten erledigt werden; es wird vielmehr in großen Teams gearbeitet, die Kanzleikollegen, andere Berater und Unternehmensmitarbeiter einbeziehen. Wesentlich ist es daher, stets das Gesamtbild der Transaktion und den maßgeblichen Zeitplan im Auge zu haben, Aufgaben präzise zu verteilen, deren Ausführung zu überwachen und die jeweiligen Einzelergebnisse im Gesamtprojekt für den Mandanten zusammenzuführen. Hierbei muss ein M&A-Anwalt sowohl das kanzleiinterne Team, andere externe Berater des Mandanten sowie Unternehmensabteilungen des Mandanten koordinieren, anleiten und motivieren. Zugleich ist er in Abstimmung mit dem Mandanten das Bindeglied zur Gegenseite (also dem möglichen Käufer bzw. Verkäufer) und strukturiert insoweit Transaktionsprozess und Zeitplan.

Kanzleiintern wird der M&A-Anwalt ganz regelmäßig auf das Spezialwissen anderer Fachbereiche (z. B. Arbeitsrecht, IP/IT, Immobilienrecht, Kartellrecht) zurückgreifen, um die rechtlichen Aufgaben und Anforderungen der Transaktion zu lösen, sei es im Rahmen der Due Diligence, bei der Vertragsgestaltung oder beim Vollzug der Transaktion. Mit externen Teams und Unternehmensabteilungen des Mandanten wird ein Transaktionsanwalt immer dann zusammenarbeiten, wenn im Rahmen der Transaktion Aufgaben zu bewältigen sind, die der Transaktionsanwalt und das kanzleiinterne Team selbst nicht leisten können.

Ein Beispiel: Produzierende Gewerbe bedürfen im In- und Ausland häufig einer Vielzahl von Genehmigungen, die im Falle eines Verkaufs der betreffenden Geschäftsbetriebe (mühsam) neu ausgestellt werden müssen. Aufgabe des Transaktionsanwalts ist es dann, im Rahmen des Vollzugs der Transaktion verschiedene ausländische Partnerkanzleien und die jeweiligen Unternehmensverantwortlichen in den verschiedenen Ländern bei der Einholung der Genehmigungen zu koordinieren, die Aufsicht über den gesamten Prozess zu führen und eine zeitnahe Umsetzung sicherzustellen.

Kommunikation und Dokumentation

Da der M&A-Anwalt als Projektmanager bei Transaktionen ständig im Austausch

mit anderen, zum Teil ganz unterschiedlichen Transaktionsbeteiligten steht, bedarf er zudem guter Kommunikationsfähigkeiten. Die Kommunikation (und auch die Dokumentation) innerhalb einer M&A-Transaktion findet in der global vernetzten Welt heute meist auf Englisch statt. Selbst wenn ein „rein deutsches“ Unternehmen verkauft wird, werden die Kaufinteressenten regelmäßig aus aller Welt kommen. Sehr gute Englischkenntnisse sind daher unerlässlich.

Für eine erfolgreiche Kommunikation reichen gute Sprachfähigkeiten jedoch nicht aus. Zum einen muss der M&A-Anwalt gegenüber dem Mandanten in der Lage sein, (gegebenenfalls komplexe) rechtliche oder transaktionsbezogene Themen klar und verständlich darzustellen und auch „fachfremde“ Gesprächspartner jederzeit „mitzunehmen“, gerade wenn im Rahmen der Transaktion Entscheidungen zu treffen sind oder Informationen aus Unternehmensbereichen außerhalb der Rechtsabteilung benötigt werden. Ein Ingenieur beispielsweise spricht eine ganz andere „Sprache“ als ein Jurist und hat auch ein anderes Hintergrundwissen. Zusammenhänge, die einem M&A-Anwalt selbstverständlich erscheinen, kennt der Ingenieur nicht – und umgekehrt. Hierauf muss der M&A-Anwalt sich und seine Kommunikation einstellen. Das Gleiche gilt für den Umgang mit den maßgeblichen Entscheidern im Unternehmen – diese sind weniger am juristischen Problem und seinen Verästelungen interessiert

als an den sich daraus ergebenden wirtschaftlichen Risiken und konstruktiven Lösungsansätzen.

Aufgrund des regelmäßig internationalen Umfeldes bei M&A-Transaktionen muss der M&A-Anwalt zudem die Besonderheiten im Umgang mit unterschiedlichen Kulturkreisen beachten und seine Kommunikation auch hiernach ausrichten. Manche Themen, die sich unter deutschen Anwälten ganz kurzfristig besprechen lassen, benötigen in einer internationalen Transaktion viel Zeit und Erklärung, um erfolgreich gelöst zu werden. Maßgeblich ist hier der Empfängerhorizont. US-Amerikaner zum Beispiel kommen recht gut mit der direkten, faktenbezogenen Kommunikation der Deutschen zurecht und konzentrieren sich regelmäßig auf die „big points“ der Transaktion. Asiaten hingegen werden durch „typisch deutsche“ Kommunikation vielfach verschreckt. Hier gilt es, zunächst behutsam eine persönliche Beziehung aufzubauen und auch kleine Details der Transaktion wiederholt ausführlich zu erläutern, bis der Informationsbedarf gestillt und ein gewisses Vertrauen zum Transaktionspartner aufgebaut wurde.

Wirtschaftliches Grundverständnis unabdingbar

Neben der Fähigkeit zur erfolgreichen Kommunikation und der Organisation im Rahmen der Transaktion fordern Mandanten von M&A-Anwälten heute auch, dass diese betriebswirtschaftliche Fragen, die sich in der Transaktion stellen, in ihre Beratung einbeziehen. Ein guter M&A-Anwalt muss daher ein Mindestmaß an wirtschaftlichem Grundverständnis mitbringen.

Zum einen ist es wichtig, die Mandanten und das Unternehmen, welches gekauft oder verkauft werden soll, aus wirtschaftlicher und unternehmenspolitischer Sicht zu verstehen. Ein M&A-Anwalt wird bei seiner Beratung darauf achten müssen, worauf die Mandanten aus unternehmerischer Sicht Wert legen und die Transaktion gerade in diesen Punkten sensibel steuern und die Verträge entsprechend verhandeln. Je nach Industrie und Historie des Unternehmens stehen unterschiedliche Themen im Vordergrund, ein guter M&A-Anwalt hat fundierte Branchenkenntnisse und kennt die spezifischen Risikoherde, die es abzudecken gilt.

M&A-Anwälte müssen sich wie die Spinne im Netz bewegen.



Zum anderen erwarten die Mandanten auch, dass der M&A-Anwalt sie bei der Erstellung bzw. Bewertung von Angeboten unterstützt. Häufig sind Faktoren wie Kaufpreisabzüge, abzugebende Garantien

oder Freistellungen, der Zahlungstermin und die Zahlungsart neben dem reinen Kaufpreis entscheidend für die wirtschaftliche Beurteilung eines Angebots. Ein M&A-Anwalt muss in der Lage sein,

diese Faktoren richtig zu bewerten und wirtschaftlich einzuordnen. Insgesamt ist die Aufgabe eines M&A-Anwalts in Transaktionen anspruchsvoller geworden. Zugleich wird die anwaltliche Tätigkeit bei Transaktionen durch diese neuen Aufgabenstellungen aber noch spannender und bietet interessante Einblicke in die betroffenen Unternehmen.

INFO

Angaben zu den Autoren

Dr. Jan Balssen, LL.M. (Partner, Corporate/M&A, Büro München) berät Mandanten bei M&A-Transaktionen sowie zum allgemeinen Gesellschaftsrecht. Seine Schwerpunkte liegen bei grenzüberschreitenden M&A-Transaktionen und im Bereich Private Equity. Er hat darüber hinaus umfassende Erfahrung in der fusionskontrollrechtlichen Beratung.

Dr. Johannes Wittmann (Associate, Corporate/M&A, Büro München) berät schwerpunktmäßig im Gesellschaftsrecht, bei M&A-Transaktionen sowie im Bereich Private Equity.

Angaben zur Kanzlei

Gleiss Lutz ist eine der anerkannt führenden, international tätigen Anwaltskanzleien Deutschlands. Mit über 300 Anwälten und Büros in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, München, Stuttgart und Brüssel bietet Gleiss Lutz Rechtsberatung auf höchstem Niveau für nationale und internationale Mandanten. Die Tätigkeit erstreckt sich auf alle Bereiche des Wirtschaftsrechts. Gleiss Lutz ist Teil eines Netzwerks führender Kanzleien in den wichtigsten Wirtschaftszentren der Welt, insbesondere auch in den USA.



Dr. Jan Balssen, LL.M.,
Rechtsanwalt Partner,
Gleiss Lutz,
München
jan.balssen@gleisslutz.com



Dr. Johannes Wittmann,
Rechtsanwalt Associate,
Gleiss Lutz,
München
johannes.wittmann@
gleisslutz.com

Wegweisend.



WWW.BOORBERG.DE

Handbuch Arbeitsstrafrecht

Personalverantwortung als Strafbarkeitsrisiko

hrsg. von Professor Dr. Dr. Alexander Ignor, Rechtsanwalt in Berlin, und Professor Dr. Andreas Mosbacher, Richter am Bundesgerichtshof in Karlsruhe

2016, 3., überarbeitete Auflage, 1042 Seiten, € 118,-
BOORBERG PRAXISHANDBÜCHER
ISBN 978-3-415-05520-9

Das »Handbuch Arbeitsstrafrecht« hat sich mittlerweile zu einem Standardwerk entwickelt. Es präsentiert die Materie **übersichtlich und praxisnah** und verfolgt das Ziel, sowohl zur Vermeidung von Rechtsverstößen als auch zur rechtsstaatlichen Anwendung der Rechtsvorschriften beizutragen.

Die dritte Auflage wurde umfassend erweitert. Zusätzlich aufgenommen wurden das Mindestlohngesetz und das Betriebsverfassungsrecht, zudem das Verfahrensrecht der StPO sowie des SchwarzArbG. Jedes Kapitel schließt nunmehr mit einem **speziellen Compliance-Abschnitt** ab.

Das Handbuch ist **von Praktikern für Praktiker** geschrieben. Die Autoren sind als Rechtsanwälte, Mitarbeiter von Behörden und Angehörige der Justiz seit vielen Jahren mit den Besonderheiten des Arbeitsstrafrechts vertraut. Die Herausgeber sind zudem als Hochschullehrer tätig.



Leseprobe unter
www.boorberg.de/alias/1373138

BOORBERG

RICHARD BOORBERG VERLAG FAX 0711/7385-100 · 089/4361564
TEL 0711/7385-343 · 089/436000-20 BESTELLUNG@BOORBERG.DE S20316

Dr. Matthias Scheck

Großkanzleikarriere anders – flexibel und individuell

Welchen Karriereweg möchte ich einschlagen? Besonders wichtig wird diese Frage als Associate in einer Großkanzlei, wo oft der Weg nach einigen Jahren entweder in der Partnerschaft mündet oder, von Counsel-Modellen abgesehen, außerhalb der Kanzlei weitergeht.

Doch was, wenn man gerne in der Großkanzlei arbeitet, aber die Wahl zum Partner nicht ganz oben auf der persönlichen Karriereagenda steht? Oder wenn es Umstände gibt, die es erfordern, dass man zumindest zeitweise anderen Dingen Priorität einräumt und daher nicht seinen Weg auf dem Partner Track fortführen möchte? Vor genau dieser Situation stand ich Ende 2014. Wie gelingt es mir, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen, wenn ich mich bei Baker & McKenzie wohl fühle und dort bleiben möchte, aber größere Planbarkeit meines Tagesablaufs und mehr Zeit für meine gerade größer gewordene Familie und mich brauche? Wage ich den Schritt woanders hin? Doch wer garantiert, dass ich dort nicht ein ähnliches Problem lösen muss? Die Lösung war für mich der Alternative Associate Track, den Baker & McKenzie im Juli 2014 eingeführt hat.

Was ist der Alternative Associate Track?

Der Alternative Associate Track ist eine Alternative zum herkömmlichen Partner Track. Er zeichnet sich dadurch aus, dass die Anforderungen an die Billable Hours und an das Business Development – zwei Kernpunkte für die Partnerwahl – niedriger sind. Im Gegenzug verzichtet man auf einen Teil des Gehalts und zunächst auf die Möglichkeit, als Partner in die Kanzlei aufgenommen zu werden. Wichtig ist, dass der Wechsel zum Alternative Track nicht endgültig ist. Man kann im Grundsatz jederzeit wieder zurück auf den Partner Track wechseln. Zeitlich ist der Alternative Track unbegrenzt. Kurz: Das Modell ist sehr flexibel.

Es handelt sich also um eine Win-Win-Situation: Associates, die aus unterschied-

lichen Gründen den Partner Track nicht (weiter) einschlagen möchten, können weiterhin ihren Karrierepfad in der Kanzlei verfolgen – abhängig von Lebensphasen, Präferenzen und Talenten. Für die Kanzlei eröffnet der Alternative Track die Möglichkeit, Talente langfristig an sich zu binden und ihnen Flexibilität auf ihrem Karriereweg zu bieten.

Soll ich es wagen?

So gut sich der Alternative Track in der Theorie auch anhört, hatte ich doch zu Beginn Zweifel. Wie würden die Kollegen in der Kanzlei darauf reagieren? Hat das vielleicht doch langfristig negative Auswirkungen auf meine Karriere? Und vor allem: Klappt das überhaupt in einer internationalen Kanzlei, die rund um die Uhr irgendwo auf dem Globus immer Geschäftszeit hat und deren Mandanten „responsiveness“ erwarten? Ich konnte damals noch nicht auf Erfahrungen anderer zurückgreifen.

Gut, dass mir mein Mentor schon beim ersten Gespräch die Zweifel nahm und mir zusicherte, mich dabei voll und ganz zu unterstützen. Klar hatte ich immer noch keine Erfahrungswerte, aber ich dachte mir: „Versuch es einfach!“

Und, klappt es?

Kurz und knapp: Ja, das klappt sehr gut. Wichtig ist, dass man Priorisieren und Organisieren kann. Vor meinem Wechsel auf den Alternative Track hatte ich bis in die späten Abendstunden hinein zur Verfügung, um meine Aufgaben zu erledigen. Nun galt es, die Arbeit bis zum vereinbarten Arbeitsschluss fertig zu bekommen. Das heißt jedoch nicht, dass der gleiche Arbeitsumfang in einer geringeren Zeit zu erledigen ist. Es geht vielmehr darum, Mandate so zu koordinieren, dass am Ende alle Beteiligten zufrieden sind.

Das Zauberwort heißt Kommunikation: Erwartungshorizonte sind bei Mandanten und Kollegen zu erfragen, im Einzelfall

flexible Deadlines zu verhandeln und man darf keine Scheu haben, Kollegen um Hilfe zu bitten, wenn es zeitlich eng wird.

Telefongespräche mit Mandanten in den USA verlege ich in die späten Nachmittagsstunden. Das ist nicht immer ganz einfach, gerade bei Mandanten an der Westküste, aber dennoch möglich. Bleibend in Erinnerung ist mir die Antwort eines Mandanten aus Kalifornien, der mir ohne zu zögern zugerufen hat, dass wir doch auch in den Morgenstunden meiner Zeit telefonieren könnten. Er wäre eine Nachtteule. Musste er auch sein, denn es war Mitternacht seiner Zeit ...

Negative Kommentare habe ich bisher nicht gehört. Im Gegenteil, viele respektieren ausdrücklich den Schritt, den ich gegangen bin. Auch dies bestärkt mich darin, dass ich die richtige Entscheidung getroffen habe. Der Wechsel auf den Partner Track steht mir weiterhin offen, wenn sich meine persönliche Situation ändert.

Eignet sich der Alternative Associate Track für alle?

Prinzipiell ja. Allerdings muss man berücksichtigen, ob der Arbeitsanfall in der Praxisgruppe zu diesem Track passt. Praxisgruppen mit typischerweise kurzzeitig hohem Arbeitsanfall und unflexiblen Deadlines – zum Beispiel in der M&A-Praxis – eignen sich weniger für dieses Modell. Demgegenüber kommen Praxisgruppen mit konstanter Auslastung und relativ langen oder flexiblen Deadlines eher in Betracht. Darüber hinaus liegt viel in der eigenen Verantwortung und Organisation – aber das sollte Anwälten ohnehin nicht fremd sein.



Dr. Matthias Scheck,
Rechtsanwalt,
Associate Praxisgruppe IT,
Baker & McKenzie,
München
matthias.scheck@
bakermckenzie.com

Irina Grillmeier

PwC Legal – Globales Netzwerk, lokale Expertise

PricewaterhouseCoopers Legal AG Rechtsanwalts-gesellschaft (PwC Legal) ist mit mehr als 200 Rechtsanwälten an 21 Standorten in Deutschland und über 2.500 Rechtsanwälten weltweit seit vielen Jahren in der laufenden rechtlichen Beratung und im Projektgeschäft tätig. Wir begleiten Mandanten aus allen Branchen und jeder Größe bei Unternehmensfusionen, Firmenübernahmen, Konzernumstrukturierungen oder Neugründungen und beraten diese umfassend zu allen rechtlichen Themen sowohl national als auch international. Weiterhin vertreten wir unsere Mandanten vor allen deutschen Gerichten und dem Europäischen Gerichtshof. In Kooperation mit dem weltweiten Netzwerk von PwC bringen wir die Professionalität, Internationalität und Branchenexpertise einer der führenden Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in die tägliche Mandatsarbeit ein. Die Rechtsanwälte der PwC Legal sind je nach ihrer Spezialisierung und Rechtsgebieten in Praxisgruppen aufgestellt: Gesellschaftsrecht/M&A, Öffentliches Wirtschaftsrecht, Energierecht, Arbeits- und Sozialrecht, Bank-, Versicherungs- und Investmentrecht, Nachfolgeberatung und Stiftungen, Immobilienrecht, Steuer- und Wirtschaftsstrafrecht, Gesundheitsrecht. Damit erhalten unsere Mandanten jederzeit den richtigen Ansprechpartner.

Übergreifende Fachexpertise am Beispiel Corporate/M&A

Der Kernbereich jeder Rechtsberatung für Unternehmen befasst sich mit dem Unternehmensträger: der Gesellschaft. Hier kommen wir unter anderem als Experten für Gesellschaftsrecht und M&A zum Einsatz, um mit unserem langjährigen Know-how das bestmögliche Ergebnis für den Mandanten zu erzielen. So freut sich der Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens, dass wir ihm die laufende gesellschaftsrechtliche Arbeit abnehmen. Das spart nicht

nur Zeit und rechnet sich; wir denken an alles und liefern höchste Qualität bei der Erfüllung dieser auch unter „Company Secretarial Services“ bekannten, immer mehr verbreiteten, ausgelagerten juristischen Aufgaben. Gerade auch Unternehmen mit internationalem Geschäft beauftragen uns mit diesen Pflichten, da unsere Rechtsanwälte im globalen Legal-Netzwerk in 85 Ländern tätig sind.

Im Bereich Mergers & Acquisitions kommt es aufgrund komplexer rechtlicher Vorgänge besonders auf erstklassige Beratung und Verhandlungskompetenz an, basierend auf genauen Kenntnissen und langjähriger Erfahrung. Wir begleiten unsere Mandanten im Rahmen des Unternehmenskaufs oder -verkaufs insbesondere im Due-Diligence-Prozess und in den Vertragsverhandlungen. Dabei bringen wir durch Kooperation im Netzwerk die gesamte fachliche Expertise von Juristen, Transaktions-, Steuer- und Finanzierungsexperten ein. Weiterhin unterstützen wir auch bei der Post Merger Integration, um für unseren Mandanten ein wirtschaftlich attraktives Ergebnis zu erzielen.

Was wir noch können: Wir beraten unter anderem bei Umstrukturierungen, aktien- und kapitalmarktrechtlichen Fragen, prüfen im Bereich Commercial Verträge mit Kunden, Lieferanten oder Vertriebspartnern und stellen sicher, dass keine juristischen Fallstricke das operative Geschäft des Mandanten beeinträchtigen und alles reibungslos verläuft. Dazu gehört auch die Erstellung Allgemeiner Geschäftsbedingungen und Unterstützung bei der Durchsetzung von Ansprüchen. Eine fundierte und praxistaugliche Beratung bedeutet für uns auch Branchenkenntnis. Damit können wir unseren Mandanten rechtliche Antworten und Lösungen speziell für ihren Tätigkeitsbereich anbieten, die Raum für die eigentliche Geschäftstätigkeit lassen.

Das sind nur einige Beispiele unserer Expertentätigkeit. Bei PwC Legal arbei-

ten wir – abgestimmt mit dem jeweiligen Mandanten und je nach Aufgabe – in interdisziplinären Teams zusammen und beraten daher juristisch in höchster Qualität. Diese fachlich übergreifende Zusammenarbeit führt zu passgenauen, nachhaltigen Lösungen.

Der Einstieg bei PwC Legal – Referendare und Berufseinsteiger

Referendare erhalten bei PwC Legal einen umfassenden Einblick in die anwaltliche Tätigkeit und werden von Beginn an in die Mandats- und Projektarbeit eingebunden. Als verantwortlicher Teil sind sie in den jeweiligen Projektteams im Einsatz. Gleichzeitig sorgen wir dafür, dass die Referendare einen breiten Einblick in verschiedene Organisationen, Themen und Teams erhalten.

Berufseinsteiger finden bei PwC Legal genau die richtigen Bedingungen für den erfolgreichen Start in die Karriere. Sie werden vom ersten Tag an in konkreten Projekten eingesetzt und erhalten durch Training-on-the-job und eine intensive Aus- und Fortbildung das erforderliche Fach- und Hintergrundwissen. Von Anfang an werden die Rechtsanwälte nicht nur durch einen persönlichen Mentor betreut, sondern auch durch ein umfassendes Kursprogramm für den Job fit gemacht. Durch die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Experten der PwC AG wird die Basis für das unternehmensbreite Netzwerk gelegt.

Sie möchten uns näher kennenlernen? Weitere Informationen finden Sie unter www.pwclegal.de und www.pwclegal.de/karriere.



Irina Grillmeier, Rechtsanwältin, PricewaterhouseCoopers Legal AG Rechtsanwalts-gesellschaft, Stuttgart
irina.grillmeier@de.pwc.com

Dr. Yvonne Dorf

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – ein vielseitiger Arbeitgeber

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat für das Jahr 2016 4000 neue Stellen bewilligt bekommen, um die Aufgaben stemmen zu können, die mit der sprunghaft ansteigenden Zahl von Flüchtlingen verbunden sind. Im vergangenen Jahr wurde das BAMF vorübergehend von anderen Behörden unterstützt – etwa vom Zoll, von der Bundeswehr und der Bundesagentur für Arbeit.

Auch die Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (HS Bund) in Brühl wies im Oktober 2015 55 Studierende für ein halbes Jahr dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu, damit sie das Amt bei der Abarbeitung der Asylanträge unterstützen.

Einblicke in die Praxis

Als Leiterin des Fachbereichs Allgemeine Innere Verwaltung organisierte ich diesen Einsatz. Dabei erinnerte ich mich erneut an meinen eigenen Einsatz im BAMF: Im Jahr 2007, als Professorin an der HS Bund, leistete ich dort für 3 Monate ein sogenanntes „Praxissemester“, um die Studierenden noch bedarfs- und praxisorientierter auf ihre späteren Verwendungsmöglichkeiten vorbereiten zu können. Die Monate im BAMF bleiben für mich unvergesslich, hatte ich doch dort die Gelegenheit, nahezu alle Referate mit ihren Aufgabenfeldern kennenzulernen. Wengleich mein Fokus damals verstärkt auf den Tätigkeiten und Anforderungen des gehobenen Dienstes in der Bundesverwaltung lag, für den die HS Bund in weiten Teilen ausbildet, konnte ich mir jedoch auch einen Überblick über die unterschiedlichsten Einsatzmöglichkeiten gerade auch für Juristen im BAMF verschaffen.

Viele Einsatzmöglichkeiten für Juristen

Auch in der Bundesoberbehörde BAMF findet der Jurist „klassische“ Grundsatzbereiche wie das Personalreferat oder das Justizariat. Wem das Justizariat noch zu wenig Europarecht bietet, ist in der Ab-

teilung der Internationalen Aufgaben gut aufgehoben. Das Spektrum der Aufgaben reicht hier von den Grundsatzfragen der Internationalen Zusammenarbeit über spezielle europarechtliche Themen wie der europäischen Zusammenarbeit oder der EU-Fondsverwaltung. Zu dieser Abteilung gehören auch die Referate, denen die Bereiche Grundsatzfragen der Migration, Blue Card, Aufenthaltsrecht, Ausländerzentralregister oder Rechtsprechungsanalysen obliegen. Und wer sich neben den Grundlagen des Asylverfahrens verstärkt mit dem gemeinsamen europäischen Asylsystem, der länderübergreifenden Verteilung, dem Dubliner System oder besonderen Verfahren ebenso beschäftigen möchte wie mit der Prozessführung oder mit der Zusammenarbeit mit Sicherheitsbehörden des Bundes und der Länder, findet in der Abteilung „Grundlagen des Asylverfahrens und Sicherheit“ seinen Platz. Für Juristen bietet aber auch die Abteilung „Integration und Gesellschaftliche Zusammenarbeit“ so einige Herausforderungen. Und dann gibt es schließlich noch den großen und rasant anwachsenden Bereich, der für die Durchführung der Asylverfahren verantwortlich zeichnet.

Breites Aufgabenspektrum

In den zahlreichen Außenstellen und neu geschaffenen Entscheidungszentren werden insbesondere die Asylerst- und Folgeverfahren bearbeitet und sozusagen „am Fall“ gearbeitet. Asylbewerber müssen angehört, Sachverhalte gegebenenfalls unter Einholung von Auskünften des Auswärtigen Amtes oder von Gutachtern oder Medizinern und in Zusammenarbeit mit Dolmetschern ermittelt und aufgeklärt werden, um am Ende eine sachgerechte Entscheidung über die Asylanträge treffen zu können. Dabei sind nicht nur juristisch profunde Kenntnisse u. a. des allgemeinen und spezifischen Verwaltungsrechts oder des Zivil- und Zivilprozessrechts gefordert, sondern auch herkunftslanderspezifische Fachkenntnisse und Kenntnisse zur Anhörungspsychologie und Glaubwürdig-

keitsprüfung, in denen die BAMF-Mitarbeiter geschult werden.

Zur Aufgabe als sogenannter Entscheider/in gehört es auch, den Schriftverkehr mit den Aufnahmeeinrichtungen, den Ausländerbehörden, Rechtsanwälten, nationalen und internationalen Organisationen, dem Bundeskriminalamt oder der Bundespolizei zu führen. Nirgendwo anders als bei den Außenstellen und Entscheidungszentren wird so deutlich, dass es sich beim BAMF um eine Behörde handelt, die bundesweit vertreten ist (in jedem Bundesland mit mindestens einer Außenstelle) und damit für jeden einen heimatnahen Einsatzort bereithält: von Meßstetten bis Kiel, von Eisenhüttenstadt bis Trier – überall werden auch Juristen als Entscheider gesucht (auch wenn diese nicht die Notenstufen für den höheren Dienst in der Bundesverwaltung vorweisen können).

Bewährung in Führungsaufgaben

Nicht weniger spannend ist aber auch der Einsatz in der Zentrale in Nürnberg in einer der erwähnten Abteilungen als Referent/in oder Referatsleiter/in. Gleich ob bei der fachlichen Beratung der Entscheider, der Bearbeitung von Verwaltungsstreitverfahren von richtungsweisender Bedeutung, der Erarbeitung und Vorgabe von Richtlinien oder bei der Regionalkoordination der Integration: In jedem Fall ist man hier als Jurist gefordert, kann sich in Führungsaufgaben bewähren und in verantwortungsvoller Weise an der Bewältigung der vielfältigen Aufgaben des Bundesamtes mitwirken.

Fazit: Das BAMF bietet gut ausgebildeten, motivierten Juristinnen und Juristen spannende Aufgabenfelder am Puls der Politik und hervorragende Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten.



Dr. Yvonne Dorf,
Fachbereichsleiterin Allgemeine Innere Verwaltung,
Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung,
Brühl
yvonne.dorf@hsbund.de

Jobbörse für junge Juristen

Liebe Studierende, liebe Referendare, liebe Berufseinsteiger, sehen Sie Ihre Zukunft in einer renommierten Anwaltskanzlei oder möchten Sie lieber in der Rechtsabteilung eines großen Konzerns mitwirken? Vielleicht suchen Sie auch einen Praktikumsplatz oder im Rahmen der Anwalts- oder Wahlstation eine offene Stelle. Um Ihnen einen Überblick über vakante Positionen für junge Juristen zu geben, laden wir Sie ein, die folgenden Seiten zu lesen. Dort präsentieren sich zahlreiche Firmen und Kanzleien, die Sie gerne als qualifizierte Studenten, Referendare oder Berufseinsteiger begrüßen möchten. Viel Erfolg bei der Kontaktaufnahme mit Ihrem Wunschunternehmen!



all3media
TV-SERVICES GmbH



TOWER
PRODUCTIONS

filmpool---

filmpool---
fiction

all3media TV-SERVICES GmbH
Gotzkowskystr. 20/21
10555 Berlin
Telefon: 030/520076-224
Telefax: 030/520076-500

Branche:
Medienunternehmen (Film- und Fernsehproduktion)
Beratung der MME MOVIEMENT Gruppe
Zahl der Beschäftigten: ca. 40 (Moviemmentgruppe: ca. 600)

Wahlstation

Ausbildungsplätze 2

Anforderungen

Vorkenntnisse im Urheber- und Medienrecht wünschenswert

Stellen/Tätigkeitsfelder

Abteilung Business & Legal Affairs am Hauptstandort in Berlin

Ansprechpartnerin

Frau Iris Waldhelm,
Telefon: 030/520076-131
E-Mail: personalabteilung@all3media.de



Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im Haus der Deutschen Wirtschaft

Hausanschrift:

Breite Straße 29

10178 Berlin

Briefanschrift:

Postfach

11054 Berlin

Telefon: 030/2033-1100

Telefax: 030/2033-1105

Branche/Geschäftstätigkeit:

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von 1 Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind.

Zahl der Beschäftigten: 120

Anwaltsstation und/oder Wahlstation

Ausbildungsplätze ca. 3

Fachabteilungen

Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt, Soziale Sicherung, Europäische Union und Internationale Sozialpolitik (Berlin oder Brüssel)

Anforderungen

Prädikatsexamen, englische Sprachkenntnisse, Freude an der juristischen und politischen Bewertung arbeits- und sozialrechtlicher Fragestellungen aus dem Unternehmensblickwinkel

Ansprechpartnerin

Frau Rennicke, Telefon: 030/2033-1124

Traineeprogramme

Bereiche

Rechtsabteilungen der angeschlossenen Verbände

Anforderungen

Mobilität, fundierte Rechtskenntnisse, politisches Gespür, gesellschaftspolitischer Gestaltungswille, Englisch

Ziel

Qualifizierung für verantwortliche Tätigkeit in den angeschlossenen Verbänden und der BDA

Ansprechpartnerin

Frau Rennicke, Telefon: 030/2033-1124

Audi

Vorsprung durch Technik



AUDI AG
85045 Ingolstadt
www.audi.de/karriere

Branche: Automobilindustrie
Zahl der Beschäftigten: ca. 84.000 Mitarbeiter

Anwaltsstation und Wahlstation

Ausbildungsplätze

jährlich etwa 28 Referendarplätze

Rechtsreferendar (m/w) im Zentralen Rechtsservice

Der Zentrale Rechtsservice der AUDI AG ist als Stabsabteilung für sämtliche Rechtsfragen im Audi Konzern verantwortlich.

Dabei verstehen wir uns als kundenorientierter Dienstleister für alle Audi Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unsere Anwälte haben dabei viele Rollen: Sie sind Ermöglicher, Legal Manager, aktive Rechtsberater sowie Problemlöser – und sie sind Mitgestalter neuer Ideen für unternehmerische Herausforderungen der AUDI AG weltweit.

Im Vordergrund unserer Beratung steht stets die Gestaltung einer effektiven und wirtschaftlich sinnvollen Lösung, die die Interessen des Unternehmens und seiner Mitarbeiter abdeckt.

Ihre Qualifikation:

- Sie haben Ihr Studium der Rechtswissenschaften erfolgreich abgeschlossen
- Wir erwarten überdurchschnittliche Rechtskenntnisse, betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse sowie ein großes Interesse an unternehmerischen Fragestellungen und Zusammenhängen
- Sie sind fit in Englisch und mindestens einer weiteren Fremdsprache
- Sie kommunizieren zielgerichtet, sind mit Elan dabei und im Team genauso stark wie an Ihrem Schreibtisch
- Sie sind selbständig, engagiert, sachlich, kämpferisch und konsenswillig

Ihre Aufgaben:

Ihre Tätigkeit umfasst sämtliche Rechtsgebiete, die der Zentrale Rechtsservice der AUDI AG betreut: vom allgemeinen Zivilrecht über das Wettbewerbs- und Kartellrecht sowie das Vertragsrecht bis hin zum gewerblichen Rechtsschutz.

Sie übernehmen auch Aufgaben in Bereichen wie Gesellschaftsrecht, Vertriebsrecht, Produkthaftung, IT- und IP-Recht oder Individualarbeitsrecht, auch in internationalen Zusammenhängen.

Sie gehören vom ersten Tag an zu unserem Fachbereich, haben sofort Praxisbezug und arbeiten für alle Kolleginnen und Kollegen des Zentralen Rechtsservice. Dadurch bekommen Sie einen Einblick in die unterschiedlichsten Aufgaben, Sachverhalte und Rechtsgebiete und übernehmen möglichst schnell selbständig eigene Aufgaben.

Neben der fachlichen Tätigkeit lernen Sie im Rahmen Ihres Referendar-Erlebnispakets die spannende Welt der AUDI AG kennen, z. B. bei einer Werks- oder Museumsführung, einem Crashtest oder einer Produkt-Erlebnisfahrt.

Ansprechpartnerin

Frau Dr. Christina Dorr
Telefon: +49 (0)841-89 39446
E-Mail: christina.dorr@audi.de

Anwaltsstation, Wahlpflichtstation und Wahlstation

Voraussetzungen

Sie haben Ihr rechtswissenschaftliches Studium mit einem überdurchschnittlichen Ergebnis im ersten Staatsexamen abgeschlossen. Sie verfügen über sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift und sind versiert im Umgang mit MS Office. Sie zeichnen sich aus durch Team- und Kommunikationsfähigkeit, Eigeninitiative und souveränes Auftreten. Idealerweise haben Sie erste Auslandserfahrung gewonnen.

Aufgaben

Als Mitglied unseres Teams erwarten Sie vielseitige, anspruchsvolle und herausfordernde Aufgaben in der Konzernrechtsabteilung mit dem Schwerpunkt im nationalen und internationalen Wirtschafts- und Unternehmensrecht. Sie bearbeiten rechtliche Fragestellungen selbständig, wirken unmittelbar mit bei der unternehmensinternen Beratung und begleiten uns in Besprechungen und Vertragsverhandlungen mit externen Partnern. Teamarbeit wird bei uns groß geschrieben und trägt wesentlich zu unserem angenehmen Arbeitsklima bei.

Kontakt

www.bmwgroup.jobs, Stellenreferenz 37164



Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG
Scharrstraße 2
70563 Stuttgart
Telefon: 0711/7385-0
Telefax: 0711/7385-340
mail@boorberg.de
www.boorberg.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Verlag
Zahl der Beschäftigten: ca. 200

Wahlstation

Ausbildungsplätze

1–2 Ausbildungsplätze

Der Verlag zählt zur Spitzengruppe der juristischen Fachverlage in Deutschland. Das Verlagsprogramm deckt sämtliche Teilbereiche des Öffentlichen Rechts, das Miet- und Maklerrecht sowie die Bereiche Polizei und Unternehmensschutz ab. Titel aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Steuerrecht erscheinen sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache. Neben Büchern, Loseblattwerken, Zeitschriften, Formular- und Organisationsmitteln gilt ein besonderes Augenmerk dem Entwickeln elektronischer Produkte. Der Verlag engagiert sich stark beim Aufbau juristischer Datenbestände und bei der Entwicklung von Computerprogrammen für die praktische Rechtsanwendung.

Anforderungen

Gute juristische Kenntnisse und ein sicheres Sprachgefühl. Interesse am Verlagsgeschäft mit seinen klassischen Print-, aber auch elektronischen Produkten. Von Vorteil sind der Abschluss als Diplom-Verwaltungswirt, eine kaufmännische Vorbildung oder Kenntnisse im Verlagswesen.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Verschiedene Einsatzmöglichkeiten im Lektorat, in der Zeitschriftenredaktion, in der Werbung und im Vertrieb.

Ansprechpartner

Rechtsanwalt Markus Ott
E-Mail: m.ott@boorberg.de

**BOSCH**

Technik fürs Leben

Robert Bosch GmbH
Postfach 106050
70049 Stuttgart
Telefon: 0711/811-0**Branche/Geschäftstätigkeit:** Elektrotechnik
Zahl der Beschäftigten: über 375.000**Wahlstation/Anwaltsstation/Pflichtwahlpraktikum**

in der zentralen Rechtsabteilung in Gerlingen bei Stuttgart sowie in Lohr, Wernau, Grasbrunn bei München, Berlin oder in Rechtsabteilungen in den USA oder Singapur.

Anforderungen

Prädikatsexamen, gute Englischkenntnisse, kaufmännisches Verständnis

Ansprechpartner

- Für eine **wirtschaftsrechtliche** Station in der **Konzernzentrale, an den anderen Standorten** oder **außerhalb Deutschlands**:
Dr. Randolph Müller, 0711/811-6724, randolf.mueller@de.bosch.com
- Für eine Station im **gewerblichen Rechtsschutz** in der **Konzernzentrale**: Dr. Paul-B. Schönborn, 0711/811-33160
Paul-Bernhard.Schoenborn@de.bosch.com

- Für eine **arbeitsrechtliche** Station am Standort **Feuerbach**:
Katharina Sicking, 0711/811-32014
Katharina.Sicking@de.bosch.com
- Für eine **arbeitsrechtliche** Station in der **Konzernzentrale**:
Dr. Volker Ströbele, 0711/811-6544
Volker.Stroebele@de.bosch.com
- Für eine Station im Bereich **Informationssicherheit** und **Datenschutz**: Susanne Luithle, 0711/811-31117
Susanne.Luithle@de.bosch.com

Bayerischer Rundfunk
Anstalt des öffentlichen Rechts
Juristische Direktion
Rundfunkplatz 1
80355 München
Telefon: 089/5900-01**Branche/Tätigkeitsbereich:**
Öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt in Bayern**Wahlstation/Verwaltungsstation***

Wir bieten in der Juristischen Direktion und im Personalbereich im Jahr ca. 4–8 Ausbildungsplätze.

Anforderungen

Überdurchschnittliches Examen, medienrechtliche Vorkenntnisse sind von Vorteil, gute Ausdrucksfähigkeit, Fremdsprachenkenntnisse

Stellen/Tätigkeitsbereiche

Programmrecht (Persönlichkeits- und Gegendarstellungsrecht; Werberecht, Wettbewerbsrecht), Europarecht, Urheberrecht, Rundfunkorganisations- und -verfassungsrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Marken- und Titelschutzrecht, Zivilrecht, Rundfunkbeitragsrecht und sonstiges Verwaltungsrecht, Telekommunikationsrecht etc.

In Bayern ist der Bayerische Rundfunk für die Berufsfelder „Verwaltung“ sowie „Arbeits- und Sozialrecht“ als Ausbildungsstelle im Rahmen des Pflichtwahlpraktikums zugelassen.

AnsprechpartnerinBarbara Nickel, Juristische Direktion
Telefon: 089/5900-23435, E-Mail: barbara.nickel@br.de

* Bei einer Ausbildung in Bayern ist das Ableisten der Verwaltungsstation beim Bayerischen Rundfunk aufgrund der bayerischen JAPO nicht möglich.

Deutscher Fachverlag GmbH
Mainzer Landstraße 251
60326 Frankfurt
Telefon: 069/75951151
Telefax: 069/75951150
E-Mail: Torsten.Kutschke@dfv.de
www.dfv.de**Branche/Geschäftstätigkeit:** Verlag
Zahl der Beschäftigten: 970

Die dfv Mediengruppe gehört zu den größten konzernunabhängigen Fachmedienunternehmen in Deutschland und Europa. Sie publiziert über 100 Fachzeitschriften für wichtige Wirtschaftsbereiche. Viele der Titel sind Marktführer in den jeweiligen Branchen. Das Portfolio wird von über 100 digitalen Angeboten sowie 400 aktuellen Fachbuchtiteln und über 140 kommerziellen Veranstaltungen ergänzt. Die dfv Mediengruppe erzielte 2014 einen Umsatz von rund 142 Millionen Euro.

Wahlstation**Ausbildungsplätze**

3–4, ganzjährig in Rechtsabteilung/Redaktion der juristischen Fachzeitschriften

Anforderungen

Interesse am Verlagsgeschäft, gute juristische Allgemeinbildung, gern Interesse an Redaktion/Lektorat

Ansprechpartner

Herr RA Torsten Kutschke

Stellen/Geschäftsfelder

- 1) Mitarbeit in Rechtsabteilung des Verlages und/oder
- 2) Mitarbeit in Redaktion/Lektorat der Zeitschrift „Kommunikation & Recht“

Diem & Partner Rechtsanwälte mbB
Hölderlinplatz 5
70193 Stuttgart
Telefon: 0711/228 54 52
Telefax: 0711/228 54 99
E-Mail: amoellenkamp@diempartner.de
www.diempartner.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

Diem & Partner ist eine international ausgerichtete, auf das Wirtschaftsrecht spezialisierte Partnerschaft mit 3 Standorten (Stuttgart, Istanbul, Lyon) und einem ganzheitlichen Beratungsansatz. Die Qualität unserer Arbeit und Mandantenorientiertheit unserer Dienstleistungen haben dabei oberste Priorität. Wir wollen Rat geben – nicht nur Auskunft!

Zahl der Beschäftigten: 17 Berufsträger

Anwaltsstation/Wahlstation/Berufseinstieg

Ausbildungsplätze

jährlich 2–3
Referendare werden einem Referat zugeordnet und dort von einem Mentor begleitet. Es besteht gleichwohl die Möglichkeit, auch andere Fachbereiche kennen zu lernen.

Anforderungen

Wir wünschen uns Absolventen mit deutlich überdurchschnittlichen juristischen Fähigkeiten, belastbaren Fremdsprachenkenntnissen (englisch/französisch/türkisch) und dem anhaltenden Wunsch, sich täglich mit Engagement an interessanten Herausforderungen zu beweisen.

tenden Wunsch, sich täglich mit Engagement an interessanten Herausforderungen zu beweisen.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Voll- und Teilzeittätigkeit (auch promotionsbegleitend) in den Fachreferaten nach konkretem Bedarf. Zuordnung zu einem Partner, nach Einarbeitung direkter Mandantenkontakt.

Ansprechpartner

RAin Dr. Birte Keppler, E-Mail: bkeppler@diempartner.de



EnBW Energie Baden-Württemberg AG
Recht, Revision, Compliance & Regulierung
Durlacher Allee 93
76131 Karlsruhe
Schelmenwasenstraße 15
70567 Stuttgart
www.enbw.com

Branche/Geschäftstätigkeit:

Energieversorgung
Zahl der Beschäftigten: rund 20.000

Wahlstation/Anwaltsstation II/Nebentätigkeit/Praktika

Ausbildungsplätze

Ganzjährig 4 (vergütete) Ausbildungsplätze sowie Nebentätigkeitsstellen in der zentralen Rechtsabteilung des EnBW-Konzerns an den Standorten Karlsruhe und Stuttgart mit den fachlichen Schwerpunkten Wirtschaftsrecht (insbes. Handels-, Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht), Zivilrecht, Energiewirtschaftsrecht, Öffentliches Recht (insbes. Umweltrecht) und Arbeitsrecht. Individuelle Betreuung durch Mentor(in). Bewerbungen bitte möglichst frühzeitig online unter www.enbw.com/karriere (bitte gewünschten Standort angeben).

Anforderungen

Gute Studienleistungen, Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge, Bereitschaft zur engagierten Mitarbeit, Gute MS-Office- und Englischkenntnisse, evtl. Zusatzqualifikationen bitte angeben.

Ansprechpartner

RA Martin Düker
EnBW Energie Baden-Württemberg AG
Durlacher Allee 93, 76131 Karlsruhe
Telefon: 0721/6313684, Telefax: 0721/6313175
E-Mail: m.dueker@enbw.com



Freudenberg & Co.
Kommanditgesellschaft
Höhnerweg 2–4
69469 Weinheim
Telefon: 06201/80-2215
Telefax: 06201/88-2215
www.freudenberg.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

Die Freudenberg-Gruppe ist ein weltweit tätiges und breit diversifiziertes Familienunternehmen mit Geschäftsaktivitäten u. a. in den Bereichen Dichtungen, schwingungstechnische Komponenten, Filter, Vliesstoffe, Produkte zur Oberflächenbehandlung, medizintechnische und mechatronische Produkte, Trennmittel, Spezialschmierstoffe, Haushaltsprodukte und IT-Dienstleistungen
Zahl der Beschäftigten: > 40.000
Umsatz (2014): > 7 Mrd. Euro

Wahlstation

Ausbildungsplätze

1–2
Anforderungen überdurchschnittliche juristische Kenntnisse mit Schwerpunkt Wirtschaftsrecht oder Arbeitsrecht, gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Ansprechpartnerin RAin Aline Stein, Corporate Legal
E-Mail: aline.stein@freudenberg.de

Stellen/Tätigkeitsfelder

Die Rechtsabteilung berät mit mehr als 30 Juristen im In- und Ausland die Konzernführungsgesellschaft sowie die Geschäftsgruppen in sämtlichen Rechtsangelegenheiten. Die Vielzahl der Produkte und die stark international ausgerichtete Zusammenarbeit mit strategischen Partnern ergeben ein für Juristen vielseitiges und interessantes Arbeitsspektrum.

Gleiss Lutz

Gleiss Lutz Rechtsanwälte
Natascha Frankl
Taunusanlage 11
60329 Frankfurt/Main
Telefon: 069/95514-632
Telefax: 069/95514-198
karriere@gleisslutz.com
www.gleisslutz.com
http://karriere.gleisslutz.com

Branche/Geschäftstätigkeit:

Gleiss Lutz ist eine der anerkannt führenden, international tätigen Anwaltskanzleien Deutschlands. Mit über 300 Anwälten und Büros in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, München, Stuttgart und Brüssel bietet Gleiss Lutz Rechtsberatung auf höchstem Niveau für nationale und internationale Mandanten. Die Tätigkeit erstreckt sich auf alle Bereiche des Wirtschaftsrechts. Gleiss Lutz ist Teil eines Netzwerks führender Kanzleien in den wichtigsten Wirtschaftszentren der Welt, insbesondere auch in den USA.

Anwaltsstation und Wahlstation

Von einem Tutor betreut, lernen und arbeiten Sie aktiv an praktischen Fällen und profitieren von internen Weiterbildungsangeboten. Nach Ihrer Anwaltsstation an einem Gleiss Lutz-Standort besteht die Möglichkeit, die Wahlstation auch bei einer Kanzlei aus unserem internationalen Best-Friends-Netzwerk zu absolvieren.

Ausbildungsplätze

Berlin, Düsseldorf, Frankfurt/Main, Hamburg, München, Stuttgart, Brüssel sowie auch bei internationalen Partnerkanzleien.

Stellen/Tätigkeitsfelder:

Arbeitsrecht, Bank-, Finanz- und Kapitalmarktrecht, Gesellschaftsrecht/M&A, Gewerblicher Rechtsschutz, Kartellrecht, Öffentliches Recht/Immobilienrecht, Prozessführung/Schiedsgerichtsbarkeit, Steuerrecht.

Anforderungen

Mindestens vollbefriedigendes erstes Staatsexamen, sehr gute Englischkenntnisse.

GRAF KANITZ, SCHÜPPEN & PARTNER

RECHTSANWÄLTE WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER



Pariser Platz 7
70173 Stuttgart
Telefon: 0711/22 96 56 0
Fax: 0711/22 96 56 138
www.grafkanitz.com

Branche/Geschäftstätigkeit:

Rechtsanwälte/Wirtschaftsprüfer/Steuerberater
Zahl der Beschäftigten: ca. 30, davon 8 Berufsträger
an Standorten in Stuttgart und München
Internationales Netzwerk (CEE Lawyers)

Ausbildungsplätze

- 2 Praktikanten (ab dem 4. Semester) pro Semester
- Promotionsbegleitende Tätigkeit (1 Platz)
- Freie Mitarbeit (ab dem 6. Semester)
- 1 Rechtsreferendar pro Stage
- Tätigkeit als Rechtsanwalt

Voraussetzungen

- Engagement, Liebe zur juristischen Tätigkeit (die sich nach Möglichkeit bereits manifestiert haben sollte)

- Verhandlungssicheres Englisch, weitere Fremdsprachen von Vorteil
- Offene Augen, offene Ohren und offener Geist

Tätigkeitsfelder

Gesellschafts- und Unternehmensrecht, Erbrecht, Kapitalmarktrecht, Steuerrecht, Prozessführung

Ansprechpartner

RA Dr. Johannes Stürner
johannes.stuerner@grafkanitz.com



HAYER & MAILÄNDER
RECHTSANWÄLTE

Haver & Mailänder
Lenzhalde 83–85
70192 Stuttgart
www.haver-mailaender.de

Branche/Tätigkeit:

Haver & Mailänder bietet eine umfassende Beratung auf allen Gebieten des Wirtschafts- und Unternehmensrechts. Schwerpunkte bilden das Gesellschaftsrecht, M&A, das Kartell-, Beihilfen- und Vergaberecht, das Bankrecht, das Medienrecht und Konfliktlösungen vor staatlichen und Schiedsgerichten.
Zahl der Beschäftigten: 3 Standorte in Deutschland mit 30 Anwälten und ein Büro in Brüssel.

Wahlstation/Anwaltsstationen I und II

Ausbildungsplätze jährlich 6–10

Rechtsreferendare erhalten bei Haver & Mailänder im Recht der Wirtschaft eine intensive fachliche Ausbildung. Sie werden in die entsprechenden Tätigkeitsbereiche anhand aktueller Fälle schrittweise eingeführt und dabei ständig von einem erfahrenen Mentor betreut.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Qualifizierte Berufseinsteiger werden bei Haver & Mailänder auf allen Fachgebieten des nationalen und internationalen Wirtschaftsrechts tätig. Im Ausland erworbene, gute englische Sprachkenntnisse werden vorausgesetzt. Erfolgreiche Promotion im Wirtschaftsrecht ist erwünscht.

Ansprechpartner

Rechtsanwalt Dr. Alexander Hübner
E-Mail: ah@haver-mailaender.de
Telefon: 0711/2274423
Telefax: 0711/2991935



HEUSSEN Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Brienner Straße 9/Amiraplatz
80333 München
Internet: www.heussen-law.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

International tätige Wirtschaftskanzlei mit über 120 Anwälten und Steuerberatern im In- und Ausland.
Zahl der Beschäftigten: 175

Anwaltsstation und Berufseinstieg

Ausbildungsplätze: 20 Referendare (m/w)/20 Praktikumsplätze für Juristen (m/w)

Anforderungen

Über zu wenig Arbeit können wir nicht klagen. Trotzdem finden wir Zeit, Ihnen in Ruhe zu zeigen, wie man gleichzeitig schnell und zuverlässig arbeiten und seine Arbeit auf hohem Niveau organisieren kann. Gute Noten und praxiserprobtes Englisch sind uns wichtig, ebenso wünschen wir uns Ihr engagiertes Interesse für das Handwerk der Rechtsgestaltung und -durchsetzung. Sie sollten Spaß daran haben, im Team zu arbeiten und regelmäßig Feedback zu bekommen. Wenn Sie nähere Informationen erhalten möchten bzw. Interesse an einer Mitarbeit in unserem Team haben, wenden Sie sich bitte an Herrn Philip Herbst.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Gesellschaftsrecht; Vertriebs-, Wettbewerbs- & Kartellrecht; Insolvenzrecht; IT, IP & Medienrecht; Immobilien- & Baurecht; Öffentliches Wirtschaftsrecht & Beratung der öffentlichen Hand; Arbeitsrecht; Prozessführung, Mediation, Schiedsgerichtsbarkeit; Recht der erneuerbaren Energien; Steuern; Unternehmens- und Vermögensnachfolge/Stiftungen; Health Care; Transport & Logistik. China, French, Spanish & Latin American Desk.

Ansprechpartner:

Herr Rechtsanwalt Philip Herbst
E-Mail: karriere@heussen-law.de
Telefon: 089/29097-0
Telefax: 089/29097-200



Hewlett Packard Enterprise

Hewlett-Packard Europa Holding B. V.,
Niederlassung Deutschland
Herrenberger Straße 140
71034 Böblingen
Telefon: 07031/14-0
Telefax: 07031/14-1415
www.hpe.com/de

Branche/Geschäftstätigkeit:

IT-Unternehmen: Wir sind ein global agierendes Unternehmen. Seit 75 Jahren unterstützt HPE Menschen, Unternehmen und Organisationen weltweit bei der sinnvollen Nutzung von Technologie.
Zahl der Beschäftigten: mehr als 200.000 im weltweiten Konzern, ca. 6.500 in Deutschland

Anwalts- und Wahlstation

Ausbildungsplätze 2-3 pro Jahr

Ihnen stehen all unsere Tätigkeitsfelder offen. Sie werden von erfahrenen Rechtsanwältinnen anhand aktueller Fälle schrittweise in die Aufgabengebiete eingeführt und betreut, lernen und arbeiten an praktischen Fällen. Sie profitieren von unserem globalen Tätigkeitsbereich; Abwechslung und internationaler Bezug sind garantiert.

Anforderungen

Sie arbeiten gerne im Team, sprechen Englisch, verfügen idealerweise über ein Prädikatsexamen, haben IT-Kenntnisse und Interesse an fachübergreifenden Themen.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Rechtsabteilung
Wirtschafts-, Arbeits- und IT-Recht

Ansprechpartnerin

Kristin Weinfurth
Rechtsabteilung
E-Mail: kristin.weinfurth@hpe.com
Telefon: 07031/4503645



HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Willi-Hussong-Straße 2
96442 Coburg
Telefon: 09561/96-0
Telefax: 09561/96-3631
www.huk.de/karriere

Branche/Geschäftstätigkeit:

Versicherung und Bausparen
Zahl der Beschäftigten: ca. 10.000

Wahlstation

Ausbildungsplätze jährlich 2-3

Ansprechpartnerin

Frau Zanetti-Albrecht,
Telefon: 09561/96-2698
E-Mail: katharina.zanetti-albrecht@huk-coburg.de
Frau Stefanie Schmidt,
Telefon: 09561/96-2652
E-Mail: stefanie.schmidt@huk-coburg.de

Stellen/Tätigkeitsfelder

Abteilung Recht und Compliance und das Institut für Pensions-Management und Zusatzversorgung GmbH

ERNST KLETT

Aktiengesellschaft

Ernst Klett Aktiengesellschaft
Klett Gruppe
Rotebühlstraße 77
70178 Stuttgart
Telefon: 0711/6672-1172
Telefax: 0711/6672-2049

Branche/Geschäftstätigkeit: Verlag/Bildung
Zahl der Beschäftigten: 2.879

Wahlstation

Ausbildungsplätze 3 pro Jahr

Anforderungen

gute englische Sprachkenntnisse. Kenntnisse im Zivilrecht, allgemeinen Vertragsrecht, gewerblichen Rechtsschutz, Gesellschaftsrecht.

Ansprechpartnerin

Frau Dr. Ulrike Burscheidt, Leiterin Recht
E-Mail: u.burscheidt@klett-gruppe.de



Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft

Kullen Müller Zinser, RA WP StB Partnerschaftsgesellschaft mbB
Amundsenstraße 6
71063 Sindelfingen
Telefon: 07031/863-511
Telefax: 07031/863-599
E-Mail: info@k-m-z.de
www.k-m-z.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

Unsere Kanzlei gehört im Bereich Steuer- und Steuerstrafrecht zu den führenden Kanzleien in Deutschland. Wir beraten zudem auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechtes, insb. Gesellschaftsrecht, Handels- und Vertriebsrecht, Arbeitsrecht, Gewerblicher Rechtsschutz, Wettbewerbsrecht, IT-Recht, Erbrecht, Wirtschaftsstrafrecht und Zollrecht.

Zahl der Beschäftigten: insgesamt ca. 150 an zwei Standorten, davon 14 RAe, weiters 17 WP und StB

Anwaltsstation/Wahlstation/Berufseinstieg

Ausbildungsplätze jährlich 4–6

Wir bilden Referendare sowohl in der Pflichtstation als auch in der Wahlstation aus.

Anforderungen

Gute juristische Examina und Kenntnisse, mindestens befriedigend

Stellen/Tätigkeitsfelder

Referendare werden in allen Tätigkeitsbereichen unserer Kanzlei eingesetzt und ausgebildet, wobei Referendare mit steuerrechtlichen Vorkenntnissen bevorzugt berücksichtigt werden.

Ansprechpartner

Rechtsanwältin Ulrike Paul (ulrike.paul@k-m-z.de) und
Rechtsanwalt Dr. Alexander Sommer (sommer@k-m-z.de)



Lichtenstein, Körner & Partner mbB
Heidehofstr. 9, 70184 Stuttgart
Telefon: 0711/48979-0
Telefax: 0711/48979-36
www.lkpa.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

Unsere Kanzlei berät auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechtes, insbesondere Vertriebsrecht, Produkthaftung, Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht und Immobilienrecht. Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Beratung auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes, vor allem im Wettbewerbsrecht, Markenrecht, Patentrecht und Internetrecht.

Anwaltsstation/Wahlstation

Ausbildungsplätze jährlich 6–8

Wir bilden Referendare sowohl in der Pflichtstation als auch in der Wahlstation aus.

Anforderungen

Gute juristische Kenntnisse

Stellen/Tätigkeitsfelder

Referendare werden in allen Tätigkeitsgebieten unserer Kanzlei eingesetzt, wobei wir auch besondere Interessen und Vorkenntnisse der Referendare berücksichtigen.

Ansprechpartner

Rechtsanwalt Dr. Rolf Diekmann,
E-Mail: rolf.diekmann@lkpa.de



Dr. Kroll & Partner Rechtsanwälte mbB
Eberhardstraße 1
72764 Reutlingen
Telefon: 07121/324 100
Fax: 07121/324 110
kanzlei@kp-recht.de
www.kp-recht.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Rechtsberatung
Zahl der Beschäftigten: 42 Rechtsanwälte an 4 Standorten

Anwaltsstation und Berufseinstieg

Zahl der Beschäftigten: 42 Berufsträger an vier Standorten

Tätigkeitsbereiche für Praktikanten:

Zweimal jährlich findet für Studenten ab dem vierten Semester in den letzten vier Wochen der Semesterferien das KP-Praktikum statt. Hierbei arbeiten die Praktikanten aktiv mit, indem sie Gerichts- und Besprechungstermine begleiten und juristische Gutachten erstellen. Ferner bearbeiten die Praktikanten in den vier Wochen im Team einen fiktiven Fall.

Tätigkeitsbereiche für Rechtsreferendare:

Wir bieten Rechtsreferendaren laufend die Möglichkeit, eine oder mehrere Ausbildungsstationen an jedem unserer Standorte zu verbringen. Unserer Ausbildungsverantwortung werden wir hierbei im Rahmen einer persönlichen Betreuung durch einen unserer erfahrenen Kollegen gerecht.

Tätigkeitsbereiche für Berufseinsteiger:

Unsere künftigen Kollegen überzeugen uns durch überdurchschnittliche Examensergebnisse. Sie sind ausgeprägte Persönlichkeiten mit der notwendigen unternehmerischen Denkweise. Als Berufseinsteiger profitieren Sie von der persönlichen Betreuung durch einen unserer Partner als Mentor. Der sofortige persönliche Kontakt mit unseren Mandanten und der Aufbau eines eigenen Referats sowie die Ausbildung zum Fachanwalt sind für uns von hoher Bedeutung.

Dr. Kroll & Partner Rechtsanwälte mbB ist eine im Jahr 1953 in Reutlingen gegründete Anwaltskanzlei. Wir sind eine der führenden Anwaltskanzleien zwischen Stuttgart und dem Bodensee mit Standorten in Reutlingen, Tübingen, Stuttgart und Balingen. Mit derzeit 42 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten betreuen wir unsere Mandanten an 4 Standorten.

Zu unseren Mandanten zählen neben Unternehmen, Banken und Versicherungen auch zahlreiche Kommunen, Stiftungen und Privatpersonen, die wir in allen Rechtsgebieten, insbesondere im Bereich des Wirtschaftsrechts, durch Fachanwälte und ausgewiesene, hochqualifizierte Experten beraten und vertreten.

Wir verstehen uns als Full-Service-Kanzlei: unsere Tätigkeit erstreckt sich von der außergerichtlichen Beratung und Vertragsgestaltung über die gerichtliche Geltendmachung und Abwehr von Ansprüchen bis hin zur Einziehung von Forderungen durch Zwangsvollstreckung.

Ansprechpartner

Dr. Peter C. Lange
p.lange@kp-recht.de
Achim Wurster
a.wurster@kp-recht.de



Deutsche Lufthansa AG
Konzernrechtsabteilung, FRA CJA
Lufthansa Aviation Center, Airporting
60546 Frankfurt am Main
www.lufthansa.com // www.be-lufthansa.com

Branche: Luftverkehr
Zahl der Beschäftigten: Konzernweit rund 117.000

Wahlstation

Ausbildungsplätze: bis zu drei Ausbildungsplätze parallel

Stellen/Tätigkeitsfelder:

Einsatzort ist das Konzernjustitiariat mit Sitz in Frankfurt am Main. Wir bieten einen Einblick in die vielfältigen Aufgaben- und Themengebiete einer Unternehmensrechtsabteilung (u. a. Arbeits-, Wirtschafts- und Zivilrecht). Von Anfang an werden die Referendare in die praktische Arbeit der Syndikus-Anwälte einbezogen und erhalten unter anderem die Möglichkeit, Lufthansa bundesweit in zivil- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten vor Gericht zu vertreten.

Qualifikationen:

Wir erwarten ausgeprägten Teamgeist, ein hohes Maß an Selbstständigkeit und Zuverlässigkeit, ein sicheres und angemessenes Auftreten, Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge sowie hervorragende Englischkenntnisse

Ansprechpartnerin:

Frau Dr. Janna Schumacher
Telefon: 069/696-91300
E-Mail: fracja@dlh.de

MAHLE

MAHLE GmbH
Pragstraße 26-46
70376 Stuttgart

Branche/Geschäftstätigkeit: Automobil-Zulieferer
Zahl der Beschäftigten: konzernweit mehr als 75.000

Wahlstation

Wir bieten Rechtsreferendaren (m/w) die Gelegenheit, ihre Wahlstation bei uns zu absolvieren und die Aufgabengebiete einer Konzernrechtsabteilung in der (Automobilzuliefer-)Industrie kennenzulernen.

Anforderungen

Erwünscht ist das Interesse zur aktiven und eigenverantwortlichen Mitarbeit. Wichtig sind gute englische Sprachkenntnisse in Wort und Schrift. Es sollten vertiefte Kenntnisse in den Rechtsgebieten Vertragsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht vorliegen. Eine zusätzliche Vergütung ist vorgesehen.

Ansprechpartner

Herr Jörg Kiefer
Telefon: 0711/501-12923
E-Mail: joerg.kiefer@mahle.com

MENOLD BEZLER

RECHTSANWÄLTE

Menold Bezler Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Rheinstahlstraße 3, 70469 Stuttgart und
Heilbronner Straße 190, 70191 Stuttgart
Telefon: 0711/860 40-290
E-Mail: stefanie.mueller@menoldbezler.de
www.menoldbezler.de/karriere

Wir sind eine dynamisch wachsende Rechtsanwalts- und Notarkanzlei mit derzeit 90 Berufsträgern und Sitz in Stuttgart. Menold Bezler berät Unternehmer, Unternehmen und die Öffentliche Hand in allen Fragen des Wirtschaftsrechts.

Zahl der Beschäftigten: 90 Berufsträger

Anwaltsstationen/Wahlstation/Berufseinstieg/Praktika

Ausbildungsplätze: jährlich ca. 15 Referendare (m/w) und 5-10 Berufseinsteiger (m/w)

Anforderungen

eine sehr gute juristische Qualifikation, Interesse und Verständnis für komplexe wirtschaftliche Zusammenhänge, gute Englischkenntnisse sowie eine aufgeschlossene Persönlichkeit mit Teamgeist

Stellen/Tätigkeitsfelder

Wir sind stets auf der Suche nach Kolleginnen und Kollegen, die mit uns wachsen wollen. Wir bieten Ihnen ein hohes Maß

an Selbstständigkeit und eine Arbeitsweise, die geprägt ist von flachen Hierarchien, einem engen Zusammenhalt und einer sehr guten Arbeitsatmosphäre. Unsere Mitarbeiter nutzen umfangreiche Fortbildungsmöglichkeiten im Rahmen unserer eigenen MB Akademie. Als Arbeitgeber bieten wir zudem individuelle und flexible Karrieremodelle.

Ansprechpartnerin:

Stefanie Müller
E-Mail: stefanie.mueller@menoldbezler.de

MERCK

Merck KGaA
Frankfurter Straße 250, 64293 Darmstadt
Tel: +49 6151/720, Fax: +49 6151/72-2000,
www.merckgroup.com

Branche/Geschäftstätigkeit: Wir sind ein führendes Unternehmen in den Bereichen Pharma und Chemie
Zahl der Beschäftigten: ca. 50.000

Anwalts- und Wahlstation

Ausbildungsplätze: 2 (ganzzjährig)

Anforderungen

Sie haben Ihr rechtswissenschaftliches Studium mit einem überdurchschnittlich gutem Ergebnis im ersten Staatsexamen abgeschlossen.
Sie haben idealerweise Erfahrung in einer Anwaltskanzlei und ggf. in einem Unternehmen oder Verband sammeln können. Sie verfügen über sehr gute Englischkenntnisse und sind versiert im Umgang mit MS Office. Sie zeichnen sich aus durch Team- und Kommunikationsfähigkeit, analytisches Denkvermögen und schnelle Auffassungsgabe.

Während Ihrer Station als Rechtsreferendar/-in sind Sie Teil eines Teams von 15 Rechtsanwälten in der Konzern-Rechtsabteilung.

Wir bilden Sie umfassend aus und bieten Ihnen die Möglichkeit, Ihre Rechtskenntnisse in der Praxis gewinnbringend einzusetzen. Je nach Schwerpunkt kümmern Sie sich um Anfragen aus dem Bereich des allgemeinen Zivil- und Wirtschaftsrechts, des Gesellschaftsrechts, des öffentl. Rechts und des Arbeitsrechts.

Ansprechpartnerin:

Dr. Heike Weninger
Bei Interesse wenden Sie sich bitte an unsere Karriereseite
www.come2merck.com → Job Search (Ref.Nr. 34223)

OPPENLÄNDER

RECHTSANWÄLTE

OPPENLÄNDER Rechtsanwälte mbB
Börsenplatz 1 (Friedrichsbau)
70174 Stuttgart
Telefon: 0711/60187-230
Fax: 0711/60187-222
www.oppenlaender.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Wir gehören zu den führenden Wirtschaftskanzleien in Deutschland. In einem überschaubaren Team beraten wir in- und ausländische Unternehmen sowie die öffentliche Hand in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts spezialisiert und persönlich.

Zahl der Beschäftigten: 70 Beschäftigte insgesamt

Berufseinstieg/Anwaltsstation/Wahlstation

Voraussetzungen

Wir betreuen Rechtsreferendare, die den staatlichen Teil der ersten juristischen Prüfung mit mindestens vollbefriedigend erfolgreich absolviert haben, individuell durch einen erfahrenen Tutor und bilden sie in allen unseren Tätigkeitsbereichen anhand praktischer Fälle aus. Referendare, die persönlich und fachlich zu uns passen, möchten wir als Berufsanfänger und künftige Partner gewinnen. Qualifizierten Berufsanfängern bieten wir Einstiegsmöglichkeiten in allen Tätigkeitsbereichen. Berufs-

einsteiger profitieren von der persönlichen Betreuung und dem damit einhergehenden frühen Mandantenkontakt.

Tätigkeitsfelder

Gesellschaftsrecht, Transaktionen (M&A) und Kapitalmarktrecht, Kartellrecht, Geistiges Eigentum, Medienrecht, Öffentliches Recht, Gesundheitsrecht – Life Sciences, Arbeitsrecht, Projekte und Immobilien, Energiewirtschaftsrecht, Schiedsverfahrensrecht, Vergaberecht

Ansprechpartner

Dr. Timo Kieser; kieser@oppenlaender.de

RÖMERMANN

RECHTSANWÄLTE
AKTIENGESELLSCHAFT

RÖMERMANN

INSOLVENZVERWALTER

Römermann Rechtsanwälte AG
Ständehausstraße 10
(Kröpcke-Center)
30159 Hannover
Telefon: 0511/32660-0
Telefax: 0511/32660-1

Ballindamm 38
20095 Hamburg
Telefon: 040/300619340
Telefax: 040/300619341
www.roemermann.com

Branche/Geschäftstätigkeit:

Deutsches und internationales Wirtschaftsrecht, insbesondere Gesellschaftsrecht, Handelsrecht, Wettbewerbsrecht, Insolvenzrecht, Vertragsgestaltung, Arbeitsrecht und anwaltliches Berufsrecht. Besonders das anwaltliche Berufsrecht bietet häufig spannende Einblicke in die Strukturen und Arbeitsweisen von Sozietäten jeder Größenordnung. Ebenfalls hoch interessant ist der Bereich Insolvenzverwaltung; die Kanzlei ist an etwa 30 Insolvenzgerichten aktiv und hatte in den letzten Jahren einige spektakuläre Sanierungserfolge zu verzeichnen.

Anwaltsstation, Wahlpflichtstation und Wahlstation

Ausbildungsplätze 4–5 jährlich, mindestens 5 Monate Gesamtdauer bevorzugt

Stellen/Tätigkeitsfelder

Einsatzfreudigen Referendaren bieten wir einen vielfältigen Einblick in die wirtschaftliche Beratungs- und Prozesstätigkeit, das Anwaltsmanagement und das anwaltliche Berufsrecht, darüber hinaus die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Arbeit und zur Teilnahme an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen. Sie dürfen eine persönliche Betreuung und eine

weit überdurchschnittliche Offenheit erwarten. Auch ein eigener Arbeitsplatz mit vollem Zugang zu Online-Portalen etc. ist bei uns selbstverständlich.

Nähere Informationen: www.roemermann.com
(Rubrik: Bewerbung/Rechtsreferendare)

Ansprechpartner

Rechtsanwalt Tim Günther
E-Mail: tim.guenther@roemermann.com

rvr

RECHTSANWÄLTE | STEUERBERATER | WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

RVR Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Augustenstr. 124
70197 Stuttgart
Telefon: 0711/1666470
Telefax: 0711/1666444
www.rvr.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Familien-/Erbrecht, Unternehmensnachfolge, Gewerblicher Rechtsschutz, Markenrecht
Zahl der Beschäftigten: 7

Anwaltsstation und Berufseinstieg

Ausbildungsplätze: 2

Stellen/Tätigkeitsfelder

Wir bieten engagierten Referendaren (m/w) eine fundierte, praxisbezogene Ausbildung während der Rechtsanwalts- und/oder Wahlstation. Unser Ziel ist es, jungen Berufseinsteigern die Freude am Anwaltsberuf zu vermitteln und sie für anstehende Aufgaben zu motivieren.
Für die Privat- und die Wirtschaftskanzlei suchen wir engagierte Kollegen für unser serviceorientiertes, IT-ausgerichtetes Dienstleistungsunternehmen mit jungem Team.

Anforderungen

Gutes Examen, Einsatzbereitschaft, Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge, unternehmerisches Denken, kreative Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen, Teamgeist, Empathie

Ansprechpartnerin:

Frau Dr. Annika Rabaa
a.rabaa@rvr.de
Tel.: 0711/1666470



SLP Anwaltskanzlei
Dr. Seier & Lehmkühler GmbH
Obere Wässere 4
72764 Reutlingen
Tel. 07121/38361-0
Fax 07121/38361-99
rt@slp-anwaltskanzlei.de
www.slp-anwaltskanzlei.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Arbeitsrecht einschließlich angrenzender Rechtsgebiete
Zahl der Beschäftigten: 35 MA an den Standorten Reutlingen und Heilbronn, davon 15 Rechtsanwälte

Anwaltsstation und Berufseinstieg

Ausbildungsplätze: 2

Anforderungen

Wir bieten in der Anwaltsstation I und / oder der Wahlstation eine praxisorientierte Ausbildung für hochmotivierte Rechtsreferendare im Schwerpunkt Arbeitsrecht an. In Zusammenarbeit mit einem Partner werden Sie an die qualifizierte Mandatsbearbeitung herangeführt. Hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten mit langfristiger Perspektive (Aussicht auf Anstellung, auch promotionsbegleitend in Teilzeit) sind gewährleistet.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Mit unserem Leitgedanken „Wir Unternehmen Arbeitsrecht“ beraten und vertreten wir Unternehmen und Führungskräfte auf allen Gebieten des Arbeitsrechts und dessen Schnittstellen, insbesondere im Handels- und Gesellschaftsrecht sowie im Sozialversicherungs- und Vertriebsrecht.

Ansprechpartner

Dr. Oliver Hahn
hahn@slp-anwaltskanzlei.de

SÜDWESTMETALL

Südwestmetall, Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.
Löffelstraße 22–24
70597 Stuttgart
Telefon: 0711/7682 104
Telefax: 0711/7682 199
E-Mail: grundmann@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Arbeitgeberverband
Zahl der Beschäftigten: 220

Tätigkeitsbereiche für Rechtsreferendare/innen

Der Verband berät die Mitgliedsunternehmen bei arbeits-, sozial- und tarifrechtlichen Fragestellungen. Durch die Einbindung in das Tagesgeschäft einschließlich der Teilnahme an Unternehmensbesuchen, Gerichtsterminen und Seminarveranstaltungen bieten wir Referendaren eine praxisnahe Ausbildung. Insbesondere der in der Ausbildungspraxis sehr kurz kommende Teil des kollektiven Arbeitsrechts spielt dabei eine besondere Rolle. Sowohl der Einsatz in der Hauptgeschäftsstelle oder in einer der 13 Bezirksgruppen ist je nach Bedarf und Absprache möglich.

Anforderungen für Berufseinstieg

- Volljuristen/innen mit einem Prädikatsexamen mit arbeits- oder sozialversicherungsrechtlichem Schwerpunkt
- Fähigkeit, Probleme gründlich zu analysieren, Lösungen konsequent zu erarbeiten und diese prägnant zu kommunizieren
- Selbständiges Arbeiten, Engagement, Kommunikations- und Teamfähigkeit
- Gesellschaftspolitisches Interesse und Identifikation mit den Aufgaben und Zielen eines Arbeitgeberverbandes

Thümmel, Schütze & Partner

RECHTSANWÄLTE

Thümmel, Schütze & Partner Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Urbanstraße 7
70182 Stuttgart
Telefon: 0711/1667-0
Fax: 0711/1667-290
www.tsp-law.com

Branche/Geschäftstätigkeit:

TSP ist eine unabhängige, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Kanzlei mit mehr als 50 Anwälten an vier Standorten in Deutschland und zwei Niederlassungen im Ausland. Schwerpunkt ist die umfassende Beratung von Unternehmen, Banken und der öffentlichen Hand auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts mit starker internationaler Ausrichtung.

Anwaltsstation/Wahlstation/Berufseinstieg

Exzellente juristische Qualifikationen und sehr gute Englischkenntnisse sind Grundvoraussetzungen. Wichtig ist uns aber auch, dass Sie zu uns passen, indem Sie begeisterungsfähig, kommunikativ und teamfähig sind. Als Rechtsreferendar(in) wie auch als Berufseinsteiger(in) stehen Ihnen alle Bereiche des Wirtschaftsrechts offen. Sie werden von Mentoren betreut und anhand praktischer Fälle an die

Anwaltstätigkeit herangeführt. Dies geht mit einem frühzeitigen Mandantenkontakt einher. Die Referendarstationen sehen wir als besondere Chance, spätere Berufseinsteiger persönlich kennenzulernen.

Ansprechpartner:

Dr. Andreas Chmel
E-Mail: andreas.chmel@tsp-law.com
Telefon: 0711/1667-152

VOELKER & Partner –
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Am Echazufer 24
72764 Reutlingen
karriere@voelker-gruppe.com
VOELKER ist „Kanzlei des Jahres im Südwesten“ –
JUVE-Awards 2013

Branche/Geschäftstätigkeit:

Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater – wir begleiten Unternehmen und Privatpersonen in allen Fragen des Wirtschaftsrechts

Zahl der Beschäftigten: 43 in Reutlingen, Hechingen und Barcelona

Anwaltsstation/Wahlstation

Ausbildungsplätze

- Praktikum „4 gesucht“ – ab 4. Semester (nominiert für AZUR-Award 2013).
- Referendare/innen für Anwalts- und Wahlstation
- 1–2 Berufseinsteiger jährlich

Anforderungen

Besonderen Wert legen wir auf ein gutes, kollegiales Miteinander in unserer Kanzlei sowie darauf, Berufseinsteigern eine realistische Perspektive für eine Partnerschaft bieten zu können. Wich-

tig ist, dass Sie menschlich zu unserem Team passen. Neben hervorragenden juristischen Qualifikationen sowie ausgeprägtem wirtschaftlichen und unternehmerischen Denken erwarten wir eine abgeschlossene Promotion oder die Bereitschaft, diese berufsbegleitend durchzuführen.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Wir suchen momentan insbesondere Verstärkung im Bereich Immobilienrecht/öffentliches und/oder privates Baurecht.

Ansprechpartner

Dr. Jan-David Jansing



Verband Privater Rundfunk
und Telemedien e. V. (VPRT)
Stromstraße 1
10555 Berlin
www.vprt.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

Interessenvertretung von rund 150 Unternehmen aus den Bereichen Fernsehen, Hörfunk, Multimedia (Wirtschaftsverband)

Wahlstation

Ausbildungsplatz im Bereich Medien-, Urheber-, Telemedien- und Telekommunikationsrecht

Sie nehmen Einblicke in die juristischen und medienpolitischen Fragestellungen des Verbandes und unterstützen die Rechtsabteilung in ihrer täglichen Arbeit. Juristische Schwerpunkte liegen im Medien-, Urheber-, Telemedien- und Telekommunikationsrecht. Im Vordergrund stehen die Bewertung von aktuellen Gesetzgebungsvorhaben sowie Fragen der Vertragsgestaltung.

Anforderungen

Überdurchschnittliches Staatsexamen, Kenntnisse im Bereich Medienrecht (u. a. Rundfunk-, Urheber-, Telekommunikations- und europäisches Medienrecht) sowie medienpolitisches Interesse, schnelle Auffassungsgabe, eigenverantwortliche und zielgerichtete Arbeitsweise, Teamfähigkeit und Flexibilität, gute Fremdsprachenkenntnisse (Englisch)

Ansprechpartnerin

Lisa Kerner
Sekretariat Justizariat / Europäische Angelegenheiten
Tel.: +49 30/3 98 80-130
E-Mail: kerner@vpert.de



Hier könnte Ihr
Firmenprofil stehen.



Hier könnte Ihr
Firmenprofil stehen.



Ihre Ansprechpartnerin:
Kira Ruthardt
E-Mail: k.ruthardt@boorberg.de
Telefon: 0711/73 85-243

Katharina Kuhn

America's finest city: San Diego

Arbeiten, wo andere Urlaub machen

Palmen, Sonne, Meer – das und vieles mehr kommt einem bei dem Sonnen- und Surfstaat Kalifornien in den USA in den Sinn. Was gibt es also besseres, als dort – wo andere Urlaub machen – zu arbeiten, und dabei das amerikanische Rechtssystem und die Arbeitsweise in einer US-Kanzlei kennen zu lernen. Zudem hatte ich immer davon geträumt, für eine län-

auch Tijuana, Mexiko. Die Nähe zu Mexiko macht sich vor allem im kulinarischen Bereich bemerkbar. San Diego wäre ohne Tacos und Burritos unvorstellbar. Ursprünglich gehörte das Stadtgebiet von San Diego zu Mexiko und fiel nach dem Amerikanisch-Mexikanischen Krieg 1850 an die Vereinigten Staaten. Die Arbeitsweise ist durch diese Einflüsse ebenfalls sehr viel entspannter als im nördlicheren Kalifornien.

Die südkalifornische Kanzlei betreut regelmäßig Refendare aus Deutschland und ist daher mit dem Ablauf der Station vertraut.

gere Zeit in den Vereinigten Staaten zu leben. Daher entschied ich mich, meine Wahlstation in San Diego zu verbringen. Nicht ohne Grund wird die Stadt von ihren Bewohnern stolz America's finest city genannt.

San Diego ist mit 1,38 Mio. Einwohnern die achtgrößte Stadt der USA und nach Los Angeles die zweitgrößte in Kalifornien. Dennoch spürt man die Größe im Gegensatz zu Los Angeles nicht und erreicht alle Stadtteile relativ schnell – oder

Besondere Bedeutung hat die militärische Präsenz der Navy. Nach dem Angriff auf Pearl Harbor verlegte die United States Navy 1941 das Hauptquartier ihrer Pazifikflotte nach San Diego. Mit der Naval Base Coronado befindet sich eine der größten Marinebasen der USA in San Diego, in der auch das Führungszentrum der Spezialeinheit Navy Seals seinen Sitz hat. Mit etwas Glück lassen sich die Truppen am Strand von Coronado beim Trainieren beobachten. Au-

Der Hafen von San Diego: Unweit hat seit 1941 die Pazifikflotte der United States Navy ihr Hauptquartier.



© Katharina Kuhn

ßerdem ist die USS Midway, ein Flugzeugträger der US Navy, einen Besuch wert: Dieser wurde im Vietnam- und im zweiten Golfkrieg eingesetzt und ist seit 2004 als Museum für die Öffentlichkeit zugänglich.

Die Station

Während meiner Station habe ich in der Kanzlei Sullivan Hill Lewin Rez & Engel gearbeitet, die schwerpunktmäßig im Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht tätig ist. Die südkalifornische Kanzlei betreut regelmäßig Referendare aus Deutschland und ist daher mit dem Ablauf der Station vertraut. Dabei wird großer Wert darauf gelegt, dass man in die verschiedensten Arbeitsbereiche Einblicke bekommt und je nach eigenem Wissens- und Erfahrungsstand seine Kenntnisse im amerikanischen Recht erlernen und vertiefen kann. Vorkenntnisse werden im Speziellen nicht vorausgesetzt.

Auch außerhalb des normalen Arbeitsalltags nahmen sich die Anwälte Zeit, mir die wichtigsten Aspekte des Rechtssystems zu vermitteln. So habe ich eine Einführung in das Verfassungsrecht und das Insolvenzrecht bekommen. Meine Tätigkeitsschwerpunkte lagen im Gesellschafts- und Steuerrecht. Dabei wurde ich in die laufende Mandatsarbeit einbezogen.

Das Mandatsspektrum der Kanzlei reicht von Privatpersonen bis zu großen internationalen Firmen, was die Tätigkeit spannend und abwechslungsreich macht. Besonders interessant fand ich das Mitwirken an einem großen Schiedsgerichtsprozess. Recherchen und Entwürfe von Stellungnahmen und Schriftsätzen gehörten zur alltäglichen Arbeit; Einblicke in Zeugenvernehmungen und Gerichtsverhandlungen waren besonders aufregend sowie die Möglichkeit, einen strafrechtlichen Geschworenenprozess vor Gericht mitzuerleben. Zusätzlich konnte ich an Vorträgen und besonderen Veranstaltungen der Anwaltskammer oder der Kanzlei teilnehmen.

Trotz teilweise deutscher Mandanten erfolgt die Arbeit ausschließlich auf Englisch und erfordert daher gute Englischkenntnisse. Die Arbeitszeit empfand ich im Vergleich zu deutschen Kanzleien auch für die Anwälte dort als relativ entspannt. Ich war meistens von 9.00 bis 17.00 Uhr tätig. Die Kanzlei liegt zudem zentral im Herzen von Downtown San Diego und fußläufig zu den Gerichtsgebäuden. Die Räumlichkeiten befinden sich im 15. Stock eines Bürogebäudes, mit Blick über einen Teil des Hafengebiets mit der USS Midway und über die umliegenden Wolkenkratzer. Ich hatte das Glück: Für mich war ein eigenes Büro frei, und mit der gigantischen Aussicht wurde die Arbeit täglich versüßt.

Freizeit und Ausflüge

Neben der Arbeit wurde in der Kanzlei auch darauf geachtet, dass die Freizeit nicht zu kurz kommt und mir San Diego kulturell nähergebracht wird. Der Partner *Jeffrey D. Lewin*, der für den Kontakt und die Betreuung der Referendare zuständig ist, hat unter anderem mit mir einen Ausflug zum Chicano Park in einem mexikanisch geprägten Viertel San Diegos unternommen. Dieser Park, der kurz vor dem Hafengebiet der Stadt liegt, ist bekannt für seine Wandmalereien, die von der mexikanischen Geschichte in diesem Gebiet erzählen. Anschließend ging es traditionell mexikanisch Tacos frühstücken. Eine mexikanische Anwältin der Kanzlei hat mich außerdem für einen Tag mit nach Tijuana genommen. Darüber habe ich mich sehr gefreut, da ein Ausflug als Tourist ohne Spanischkenntnisse nicht ganz ungefährlich ist. Neben Kunst, Kultur, traditionellen Märkten und Straßen-Tacos gehörte zu dieser Erfahrung nicht zuletzt das stundenlange Warten an der Grenze auf der Rückfahrt nach San Diego. Auch von anderen Kollegen wurde ich zu verschiedensten Aktivitäten eingeladen, und so habe ich nicht nur interessante Arbeitserfahrungen gemacht, sondern auch Freundschaften fürs Leben geschlossen. Im Allgemeinen bieten San Diego und Umgebung ein vielfältiges Freizeitangebot mit Attraktionen wie dem weltberühmten Zoo, Seaworld und Legoland. Mehrere Strände laden zum Baden, Schnorcheln, Kayakfahren und natürlich zum Surfen ein. In Downtown San Diego mit seinem Gaslamp Quarter locken



© Katharina Kuhn

Mit dem Taxi unterwegs: nur wenige Kilometer von San Diego bis nach Mexiko.

Restaurants mit 1 \$-Austern zur Happy Hour und unzählige Bars und Kneipen. Außerdem liegt im Herzen der Stadt das Stadion Petco Park, in dem nicht nur die Spiele der Baseballmannschaft San Diego Padres, sondern auch Konzerte und andere Events stattfinden. Im schönen Balboa Park können verschiedenste Museen

wird. Das J1 Visum kann nur über eine Sponsorfirma, wie z. B. Intrax, beantragt werden. Hierfür hatte ich mich entschieden, weil meine Kanzlei insofern bereits Erfahrungen hatte. Die Kosten dafür sind abhängig von der tatsächlichen Dauer des Aufenthalts und lagen für mich bei rund 700 €. Empfehlenswert ist ebenso,

Ich habe nicht nur interessante Arbeitserfahrungen gemacht, sondern auch Freundschaften fürs Leben geschlossen.

besucht werden, die sich in den prächtigen Gebäuden der einstigen Panama-Kalifornien-Ausstellung befinden. An den Wochenenden können das nahegelegene Los Angeles und ganz Kalifornien erkundet werden. Wer Urlaub einplant, kann auch die großen Nationalparks wie Yosemite oder Grand Canyon, Monument Valley, Zion und Bryce Canyon Nationalpark besuchen.

Planung und Organisation

Aufgrund des erforderlichen Visums für die USA sollte die Bewerbung rechtzeitig abgeschickt und der Aufenthalt frühzeitig geplant werden. Neben den üblichen Unterlagen wie Anschreiben und Lebenslauf macht ein Empfehlungsschreiben von einem Professor oder einem Praktikumsbetreuer zusätzlich einen guten Eindruck und ist für die Bewerbung zu empfehlen. Für Referendare wird ein J1 Visum als Trainee benötigt. Dies gilt auch, wenn von der US-Kanzlei, wie in meinem Fall, keine zusätzliche Vergütung bezahlt

sich rechtzeitig um Wohnung und Flug zu kümmern. Gerade in Downtown San Diego gestaltet sich die Suche nach einer Unterkunft nicht einfach, idealerweise sollte diese in der Nähe der Kanzlei liegen. Ein Zimmer kostet ab 800–1000 \$ aufwärts pro Monat. Aber auch hier steht die Kanzlei hilfreich zur Seite. Die Lebenshaltungskosten sind etwas teurer als in Deutschland und für Mittagessen gibt man im Schnitt zwischen 6–15 \$ aus. Zwar ist die Wahlstation in San Diego nicht ganz günstig, aber die Erfahrungen und Erlebnisse, die ich während meiner Zeit dort machen durfte, sind für mich unbezahlbar. Ich hatte eine wunderbare Zeit und kann eine Wahlstation in America's finest city nur empfehlen!



Katharina Kuhn,
Rechtsassessorin,
Stuttgart
kuhn.katharina@gmx.de

Dr. Christian Weinbuch

Myanmar: Ein Land im Wandel!?

Vielen mag die Friedensnobelpreisträgerin *Aung San Suu Kyi* ein Begriff sein, doch darüber hinaus scheint Myanmar in Deutschland nur rudimentär bekannt zu sein – dieses Land, das sich nach ca. 50 Jahren Diktatur und Isolation seit seiner Öffnung vor wenigen Jahren nun langsam zu entwickeln scheint.

Allgemeines zu Myanmar und Yangon

Dieses Land in Südostasien – in Europa besser unter dem Kolonialnamen Burma bekannt – in wenigen Zeilen zu beschreiben, ist nahezu unmöglich. Dies wird bereits durch ein paar Zahlen deutlich. Über 130 verschiedene Ethnien leben in Myanmar. Dieser weitgehend (ca. 90 %) vom Buddhismus geprägte Vielvölkerstaat mit ca. 51 Mio. Einwohnern, wovon ca. 5 Mio. in der ehemaligen Hauptstadt Yangon (Kolonialname Rangun) leben, liegt aufgrund seiner langen internationalen Isolation größtenteils weit hinter dem westlichen Entwicklungsstandard zurück. Einst war Myanmar aufgrund seiner natürlichen Ressourcen und geographischen Lage eines der reichsten Länder Asiens. Angesichts guter Bildungseinrichtungen, insbesondere in Klöstern, war es bis zur Abschottung und Militärdiktatur außerdem ein gebildetes und fortschrittliches Land. Doch heute ist Myanmar größtenteils nicht nur auf dem damaligen Stand der Kolonialzeit stehen geblieben, sondern hat sich zurück entwickelt und ist verarmt. Allein die allgemeine Infrastruktur liegt weit hinter westlichem Niveau zurück, wobei die Regierung nun bemüht ist, diese zu verbessern. So ist ein großer Hochseehafen vor den Toren Yangons geplant, welcher als „Tor nach Asien“ fungieren soll. Des Weiteren wird die Stromversorgung verbessert, mit dem Ziel, die regelmäßigen Stromausfälle zu reduzieren, was bereits deutlich zu spüren ist – so jedenfalls die Aussagen von Personen, die schon länger in Yangon leben. Außerdem werden Stra-

ßen ausgebaut und in der ehemaligen Hauptstadt soll eine Straßenbahn gebaut werden. Es wird sich daher in naher Zukunft zeigen, ob das Land sein Potential nutzt.

So negativ diese Umstände auf den ersten Blick klingen mögen, so interessant machten diese meine Wahlstation, auf der mich meine Freundin begleitete, die in einem Straßenkinderprojekt unterrichtete. Angesichts der daraus resultierenden enormen Entwicklungsmöglichkeiten ist Myanmar umso attraktiver für ein wirtschaftliches Engagement.

Die Vorbereitung der Station

Neben den Visaangelegenheiten stellt die Wohnungssuche die größere Herausforderung dar. Der Wohnungsmarkt in Yangon ist recht unübersichtlich und teuer. Wir hatten glücklicherweise über ein Internetportal eine ordentliche Wohnung gefunden, welche wir auch für unsere dreimonatige Aufenthaltszeit mieten konnten. Dies ist in dieser Stadt nicht selbstverständlich, da dort Wohnungen üblicherweise für mindestens ein Jahr zu mieten und im Voraus zu bezahlen sind. Außerdem sind die Mietpreise für Ausländer recht hoch und mit Singapur vergleichbar, was allerdings nicht für das Ausstattungsniveau gilt.

Die Arbeit vor Ort

Ich machte meine Station in der Myanmar-Niederlassung der Strohal Legal Group (SLG), welche sich als „Boutique Lawfirm mit hochpersonalisiertem Service auf internationaler Ebene“ versteht (So die Kanzlei auf ihrer Homepage unter: <http://www.slg-strohallegalgroup.com/de/default.aspx>, abgerufen am: 03.01.2016). Neben Yangon hat diese Niederlassungen in Ras Al Khaimah, Teheran und Singapur sowie enge Kontakte zu einer Wiener Kanzlei, die der Gründer und Senior Partner der SLG, *Dr. Theodor Strohal*, gründete und die daher noch immer als zentrale Anlaufstelle in Europa

dient. In Yangon kooperiert die SLG mit der Kanzlei U Min Sein, einer großen alt-eingesessenen Rechtsanwaltskanzlei. Meine Arbeit in der Kanzlei war breit gefächert. Vom Umwelt- und Energierecht über allgemeine gesellschaftsrechtliche (z. B. das Verfassen eines sog. Memorandum of Understanding [MoU]) bis hin zu arbeits-, kapitalmarkt-, immigrations- und europarechtlichen Fragestellungen hatte ich sehr vielseitige Aufgaben zu bearbeiten, so dass ich einen komplexen Einblick in den Arbeitsalltag einer solchen internationalen Kanzlei bekam. Eine meiner Aufgaben war bspw. die Prüfung des rechtlichen und tatsächlichen Verwirklichungsrahmens eines Energieprojekts, das die Stromversorgung in der Fläche verbessern soll, was insbesondere umwelt- und verwaltungsrechtliche Fragestellungen beinhaltete. Neben der rechtlichen Arbeit war dabei auch der Mandantenkontakt für mich hochinteressant. So gaben mir die Senior Partner die Möglichkeit, sie bei Meetings zu begleiten, wo ich ausländische wie auch inländische Mandanten und die örtlichen Geschäftsgepflogenheiten kennenlernen durfte.

Das Rechtssystem, eine Mischung aus Common Law und Gewohnheitsrecht, ist für einen Deutschen recht „gewöhnungsbedürftig“. Dazu kamen erhebliche Sprachbarrieren. Viele Gesetze waren nur mit Mühe in einer englischen Übersetzung zu erhalten, wobei dann auch nicht immer klar war, ob dies auch tatsächlich der aktuellsten myanmarischen Version entspricht oder das jeweilige Gesetz auch tatsächlich so angewendet wird. Hieraus und wie auch aus einer teilweise nicht zeitgemäßen Gesetzgebung resultier(t)en verschiedenste Rechtsunsicherheiten. Aber auch die infrastrukturellen Einrichtungen sind kaum mit westlichen Standards zu vergleichen. So gibt es zwar Internet, jedoch ist dessen Geschwindigkeit äußerst schwankend. Dazu kommen mit zunehmender Hitze immer häufigere, teilweise stundenlange Stromausfälle. Nichtsdestotrotz machte die tägliche Ar-

beit große Freude, da durch die Umstände viel Raum für ein lehrreiches kreativzielgerichtetes Arbeiten gegeben war.

Land und Leute

Man kann in Myanmar Asien noch in einer ursprünglichen Form entdecken. Aufgrund einiger Feiertage hatten wir mehrere verlängerte Wochenenden, so dass wir uns einige Ziele dieses vielfältigen Landes anschauen konnten und dabei viele spannende Erlebnisse mit Land und Leuten erfahren durften.

So fühlten wir uns um fünfzig Jahre zurückversetzt, wenn wir bspw. sahen, dass Felder oftmals noch mit Ochsenkarren bestellt wurden, Züge – ohne jegliche Restauration – aus Kolonialzeiten stammen und der Strom in regelmäßigen Abständen ausfiel. Die Freundlichkeit und Höflichkeit der Bevölkerung war dagegen positiv beeindruckend.

Auch wenn die Verständigung aufgrund mangelnder Englischkenntnisse vieler Myanmarer und unseren nur rudimentärsten Burmesischkenntnissen (die Amtssprache) nur sehr schwer möglich war, so wurde trotzdem versucht, zumindest mit einem Lächeln Kontakt aufzunehmen. Es kam dabei regelmäßig vor, dass bei Ausflügen nicht die Touristenattraktionen, sondern dass wir beiden Touristen die Attraktion waren und fotografiert wurden. Diese Offenheit, Fröhlichkeit und auch Unbeschwertheit vieler Myanmarer war umso beeindruckender, wenn man die allgegenwärtige Armut gesehen hat.

In politischer Hinsicht war der Umbruch deutlich erkennbar. *Aung San Suu Kyi* war gegenwärtig. In sie wird in der breiten Bevölkerung eine große Hoffnung auf Verbesserungen in Bezug auf Freiheiten und die wirtschaftliche Entwicklungen gesetzt. Jedoch war das Militär bzw. die Polizei ebenso stets präsent. So kam es, als wir vor Ort waren, vermehrt zu Festnahmen im Rahmen von Studentendemonstrationen, welche angesichts schlechter Studienbedingungen stattfanden. Jedoch stimmen die wohl weitgehend reibungslos und allgemein akzeptierten Parlamentswahlen im vergangenen Dezember dahingehend hoffnungsvoll, dass der Demokratisierungsprozess ernst gemeint ist.



© Christian Weinbuch

Unterwegs im Kandawgyi Park in Yangon: Nachbau einer königlichen, burmesischen Barke.

Das Leben in Yangon

Den schwierigen Wohnungsmarkt habe ich bereits dargestellt. Die Hitze (am Tag zwischen 30 und 40 °C sowie in der Nacht ca. 25 °C) war anfänglich zwar beschwerlich, doch hatten wir uns recht schnell daran gewöhnt. Die Fortbewegung innerhalb Yangons ist im zentralen Bereich aufgrund des Verkehrschaos zu Fuß am schnellsten. Ansonsten gibt es ein kostengünstiges Bussystem, das jedoch nicht allzu einfach zu verstehen ist. Alternativ fährt man Taxi, dessen Kosten vom Verhandlungsgeschick abhängen.

Das Essen, das in aller Regel frisch zubereitet wird und geschmacklich wirklich gut ist, spiegelt aufgrund seiner Bandbreite die ethnische Vielfalt wieder. Insbesondere Seafood und Fisch wird in empfehlenswerter Qualität zu niedrigen Preisen angeboten. Am Abend und an Wochenenden können in der Innenstadt „Bars“ und „Partys“ besucht werden. Dabei ist es ein Leichtes, mit Personen aus der ganzen Welt Kontakte zu knüpfen. Aufgrund vieler Hilfsorganisationen gibt es in Yangon eine recht hohe Anzahl an sog. Expats, die ein halbes Jahr oder ganzes Jahr in Yangon leben und damit aufgeschlossen für neue Kontakte sind. Außerdem hat Yangon schöne Parks, in

denen der Erholungswert recht groß ist. Aber auch Mountainbiken vor den Toren der Stadt ist kein Problem und sollte unbedingt ausprobiert werden.

Fazit

Ich kann eine Wahlstation in einem unbekanntem und vielleicht auch „exotischen“ Land wie Myanmar nur empfehlen. Insbesondere eine andere Rechtsordnung kennenzulernen und die Herangehensweise an diese mit dem im Studium, Referendariat sowie evtl. der Promotion erlernten „Handwerksutensilien“ hat mir viel für mein allgemeines Rechtsverständnis und damit für den Umgang mit unbekanntem Problemfeldern in meinem Arbeitsalltag in Deutschland gebracht. Somit war es kein bloßes „Absitzen“, sondern eine sehr lehrreiche Zeit, wobei für eine solche Auslandsstation solide Englischkenntnisse unabdingbar sind.



Dr. Christian Weinbuch,
Unternehmensjurist,
TransnetBW GmbH,
Stuttgart
c.weinbuch@transnetbw.de

Martin W. Huff

Der Syndikusrechtsanwalt ist da – und eröffnet ein neues Berufsfeld für junge Juristen

Zum 01.01.2016 ist nach intensiver Diskussion das „Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte“ in Kraft getreten (BGBl. 2015 Teil I S. 2517). Es regelt erstmals berufsrechtlich, dass es eine angestellte anwaltliche Tätigkeit von Rechtsanwälten sowohl bei anwaltlichen Arbeitgebern (§ 46 Abs. 1 BRAO) als auch bei sog. nichtanwaltlichen Arbeitgebern (§ 46 Abs. 2 BRAO) gibt. Unter nicht anwaltlichen Arbeitgebern versteht man eine Beschäftigung etwa bei Unternehmen, Verbänden und Vereinen.

Die gesetzlichen Grundlagen

Was die anwaltliche Tätigkeit genau ausmacht, ist nunmehr in § 46 Abs. 3 und Abs. 4 BRAO normiert. Dort heißt es:

...

(3) Eine anwaltliche Tätigkeit im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis durch folgende fachlich unabhängig und eigenverantwortlich ausübende Tätigkeiten sowie durch folgende Merkmale geprägt ist:

1. die Prüfung von Rechtsfragen, einschließlich der Aufklärung des Sachverhalts, sowie das Erarbeiten und Bewerten von Lösungsmöglichkeiten,
2. die Erteilung von Rechtsrat,
3. die Ausrichtung der Tätigkeit auf die Gestaltung von Rechtsverhältnissen, insbesondere durch das selbständige Führen von Verhandlungen, oder auf die Verwirklichung von Rechten und
4. die Befugnis, nach außen verantwortlich aufzutreten.

(4) ¹Eine fachlich unabhängige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 3 übt nicht aus, wer sich an Weisungen zu halten hat, die eine eigenständige Analyse der Rechtslage und eine einzelfallorientierte Rechtsberatung ausschließen. ²Die fachliche Unabhängigkeit der Berufsausübung des Syndikusrechtsanwalts ist vertraglich und tatsächlich zu gewährleisten.

Für diese Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt bei einem bestimmten Arbeitgeber

erfolgt eine eigene Zulassung bei der örtlich zuständigen Rechtsanwaltskammer (§ 33 Abs. 3 BRAO). Im Gegensatz zu der bisher bestehenden generellen Zulassung als Rechtsanwalt bestehen jetzt verschiedene Möglichkeiten der Zulassung:

- nur als Syndikusrechtsanwalt,
- nur als Rechtsanwalt („freier“ Rechtsanwalt) oder
- als Syndikusrechtsanwalt und „freier“ Rechtsanwalt.

Dies macht es für den jungen Volljuristen nicht einfacher, sich zu entscheiden. Denn einen Punkt darf man hier neben der berufsrechtlichen Seite nicht vergessen: die Frage der Altersversorgung – auch wenn dies für den jungen Anwalt noch weit weg erscheinen mag.

Das anwaltliche Versorgungswerk

Wer als Rechtsanwalt (egal ob freier Rechtsanwalt oder Syndikusrechtsanwalt) zugelassen ist, wird grundsätzlich Pflichtmitglied in dem jeweiligen anwaltlichen Versorgungswerk. Es bietet eine Absi-

Im Gegensatz zu der bisher bestehenden generellen Zulassung als Rechtsanwalt bestehen jetzt verschiedene Möglichkeiten der Zulassung.

cherung sowohl für die Berufsunfähigkeit (die oft unterschätzt wird) als auch für eine Altersrente. Die Höhe der Beiträge, die an das Versorgungswerk zu leisten sind, richtet sich grundsätzlich nach der Höhe der anwaltlichen Einkünfte. Doch dies gilt zunächst dann nicht, wenn der Rechtsanwalt Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit bezieht. Denn dann ist er Pflichtmitglied in der gesetzlichen Rentenversicherung (Deutsche Rentenversicherung Bund – DRV) gemäß § 7 Abs. 1 SGB IV und zahlt eigentlich – neben einem Mindestbeitrag in das Versorgungswerk – dort seine Beiträge ein.

Nun gibt es grundsätzlich die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht in der DRV gemäß § 6 SGB VI befreien zu lassen, wenn eine berufsspezifische Tätigkeit ausgeübt wird, so dass dann auch



die Beiträge aus der Angestelltentätigkeit in das Versorgungswerk fließen. Doch das Bundessozialgericht hatte mit seinen Urteilen vom 3. April 2014 (B 5 RE 3/14 u. a.) entschieden, dass dies nach gut 30-jähriger anderer Verwaltungspraxis für die Tätigkeit eines zugelassenen Rechtsanwalts bei einem nicht anwaltlichen Arbeitgeber nicht mehr möglich ist. Diese Urteile hatten nach heftigen Aus-

einandersetzungen auch innerhalb der Anwaltschaft nunmehr zu dem neuen Gesetz geführt. Wer also als zugelassener Rechtsanwalt oder Syndikusrechtsanwalt im Angestelltenverhältnis tätig ist, der kann weiterhin befreit werden. Und bei einem Wechsel zwischen den verschiedenen Tätigkeiten ist jetzt eine durchgehende Erwerbsbiografie in einem Versorgungssystem gewährleistet. Doch die DRV wollte sich natürlich nicht ein eigenes Prüfungsrecht aus der Hand nehmen lassen und daher ist es zu einem komplizierten Verfahren gekommen.

Die Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag

Aber zunächst noch einen Schritt zurück: Damit eine Zulassung als Syndi-

kusrechtsanwalt erfolgen kann, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass es sich bei der Tätigkeit des neuen Mitarbeiters um eine Syndikustätigkeit handelt. Dies muss bei nach dem 1. Januar 2016 abgeschlossenen Arbeitsverträgen am besten im eigentlichen Arbeitsvertrag durch die Verwendung der Bezeichnung „Syndikusrechtsanwalt“ erfolgen – auch die fachliche Weisungsfreiheit ist am besten dort aufzunehmen. Die erforderliche Tätigkeitsbeschreibung, die die tatsächliche Tätigkeit unter die vier Merkmale des § 46 Abs. 3 BRAO subsumiert, kann dann in einer Anlage vorgenommen werden, die sowohl von Arbeitgeber wie Arbeitnehmer zu unterschreiben ist. Die Tätigkeitsbeschreibung muss nicht in den eigentlichen Arbeitsvertrag aufgenommen werden, der heute ja bei vielen Unternehmen sehr knapp gehalten ist. Die Beschreibung würde hier eine unnötige Veränderung der Struktur vornehmen. Entscheidend ist aber, dass die Bezeichnung „Syndikusrechtsanwalt“ verwendet wird. Ohne diese Bezeichnung wird den Rechtsanwaltskammern die Prüfung schwerer gemacht. Dies bedeutet, dass es in Zukunft der Arbeitgeber in der Hand hat, zu entscheiden, ob er eine Stelle mit einem Volljuristen besetzt, die er als Syndikustelle ansieht, oder „nur“ eine Stelle für einen Juristen. Viele – gerade größere – Arbeitgeber müssen jetzt in ihren Unternehmen klären, welche Stellen Syndikustellen sind und welche nicht. Ganz einfach ist dieser Entscheidungsprozess nicht, weil auch im Unternehmen verschiedene Interessen aufeinanderprallen.

Typische Syndikustellen

Eine Pflicht, eine Stelle als Stelle für einen „Syndikusrechtsanwalt“ auszu-schreiben, gibt es nicht. Es ist zurzeit noch umstritten, ob dann, wenn die vier Merkmale in der Tätigkeit erfüllt werden, eine Zulassung für die Ausübung der

Tätigkeit erfolgen muss. Hier bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten. Für die zusätzliche Tätigkeit als „freier Rechtsanwalt“ ist aber eine Nebentätigkeitsgenehmigung des Arbeitgebers erforderlich, in der enthalten sein muss, dass der Arbeitnehmer jederzeit nebenbei als freier Rechtsanwalt tätig sein darf. Nicht jeder junge Syndikus wird diese Genehmigung erhalten.

Viele Arbeitgeber müssen jetzt in ihren Unternehmen klären, welche Stellen Syndikustellen sind und welche nicht.

Der junge Assessor sollte also – wenn er sich für eine anwaltliche Laufbahn im Unternehmen oder in der Kanzlei entscheidet – darauf achten, wie eine Stelle ausgeschrieben ist und notfalls nachfragen. Syndikustellen werden zukünftig sicherlich sein:

- Tätigkeit in der Rechtsabteilung (Problem: verantwortliches Auftreten nach außen)
- Tätigkeit in der Personalabteilung mit (arbeits-)rechtlichem Schwerpunkt
- Tätigkeit als Schadenanwälte in verschiedenen Bereichen (z. B. Vermögensschadenshaftpflicht) mit eigener freier Prüfungs- und Entscheidungskompetenz
- anwaltliche Tätigkeiten im Datenschutz- und im Compliance-Bereich.

Verfahren

Wenn die Voraussetzungen des § 46 Abs. 3 BRAO – neben den anderen Voraussetzungen für eine Zulassung zur Anwaltschaft (die einschlägigen Formulare und Merkblätter finden sich auf den Websites der 27 Anwaltskammern) – nach Ansicht der Anwaltskammer erfüllt sind, muss die Kammer die DRV anhören und ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme geben. Danach erlässt die Kammer einen Verwaltungsakt, den „Zulassungsbescheid“. Dieser Bescheid ist ebenfalls der DRV zuzustellen und diese kann dann

Anfechtungsklage zum Anwaltsgerichtshof erheben, wenn sie meint, die Voraussetzungen des § 46 Abs. 3 BRAO seien nicht erfüllt. Ob und wie die DRV von ihrem Klagerecht Gebrauch macht, muss abgewartet werden.

Natürlich kann die Rechtsanwaltskammer auch die Zulassung von sich aus ablehnen, wenn sie der Auffassung ist, dass die Voraussetzungen nicht erfüllt

sind, was dann sicherlich auch geschehen wird. Erst wenn die Klagefrist der DRV abgelaufen ist, kann die eigentliche Zulassung erfolgen. Ist der Antragsteller bisher noch kein Rechtsanwalt, dann muss er vereidigt werden. Ist er bereits auch freier Rechtsanwalt, dann bekommt er die Zulassungsurkunde zugestellt. Erst mit der eigentlichen Zulassung dürfen die Bezeichnung „Syndikusrechtsanwalt“ geführt und auch die besonderen Rechte der Vertretung in Anspruch genommen werden.

In Zukunft kann es also sinnvoll sein, die Zulassung bereits vor dem Tätigkeitsbeginn zu beantragen (gerade auch dann, wenn es für die Stelle bereits eine Tätigkeitsbeschreibung gibt), um rasch die Zulassung zu erhalten. Mit der Zulassung erfolgt auch auf – eigenständigen – Antrag bei der DRV die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Damit die Befreiung auf den Tätigkeitsbeginn zurückwirkt (was ja sinnvoll ist), muss der Befreiungsantrag innerhalb von drei Monaten (§ 6 Abs. 4 SGB VI) bei der DRV gestellt sein. Über ihn entschieden wird dann erst, wenn die Zulassungsfrage geklärt ist. Das neue Verfahren ist also sowohl inhaltlich als auch verfahrensrechtlich anspruchsvoll – alle Beteiligten müssen insoweit ihre Erfahrungen sammeln. Für den jungen Assessor ist es auf jeden Fall ein neuer Berufsweg.

INFORMATIONEN ZUM AUTOR

Martin Huff ist Rechtsanwalt in der Sozietät LegerlotzLaschet Rechtsanwälte (LLR) in Köln und Geschäftsführer der Rechtsanwaltskammer Köln. Zudem ist er Sprecher des Ausschusses Syndikusanwälte im Kölner Anwaltverein e. V. Seit Jahren berät und vertritt er Anwälte, Ärzte, Apotheker in Bezug auf Rechtsfragen des Befreiungs- und des Berufsrechts. Davor war er unter anderem Mitglied der Wirtschaftsredaktion der FAZ und Chefredakteur der NJW.



Martin W. Huff,
Rechtsanwalt,
Köln
martin.huff@t-online.de

Dr. Meike Klüver

Wohnraum für Flüchtlinge: Lüneburger Richter setzen polizei- rechtlichen Meilenstein im Eilverfahren



Das VG Lüneburg legte den Grundstein, das OVG Lüneburg hat hiernach den polizeirechtlichen Meilenstein im Eilverfahren gesetzt und nach kurzer Zwischenentscheidung die Entscheidung der Vorinstanz bestätigt: Fachlich souverän begründen die Lüneburger Richter die Rechtswidrigkeit der von der Hansestadt Lüneburg, vertreten durch ihren Oberbürgermeister, gegen den Eigentümer eines privaten Grundstücks erlassenen Beschlagnahmeverfügung zur Bereitstellung von Wohnraum für Flüchtlinge.

Zugunsten des Antragstellers beendeten Lüneburger Richter am 1. Dezember 2015 einen der wohl aufsehenerregendsten Fälle des einstweiligen Rechtsschutzes nach § 80 Abs. 5 Satz 1, 2. Alt. VwGO. Gegenstand war die Beschlagnahme eines privaten Grundstücks zur Unterbringung von Flüchtlingen. Nichtjuristische Medien räumten dem Fall mitunter gar den Rang

Neben *Bedenken* hinsichtlich der *formellen Rechtmäßigkeit* der Beschlagnahmeverfügung wegen der fehlenden Anhörung des Antragstellers (vgl. § 28 Abs. 1 VwVfG i. V. m. § 1 Abs. 1 NVwVfG) erweise sie sich voraussichtlich auch als *materiell rechtswidrig*.

Die vom VG Lüneburg vorgenommene Prüfung der polizeilichen Generalklausel

Bei der Beschlagnahme von Grundstücken zur Einweisung Obdachloser seien wegen des damit verbundenen Eingriffs in das Hausrecht des Eigentümers hohe Anforderungen zu stellen. Insoweit hätte die Antragsgegnerin darlegen müssen, dass keine gemeindeeigenen Unterkünfte zur Verfügung stehen und auch die Beschaffung solcher Unterkünfte bei Dritten nicht rechtzeitig möglich sei. Sie hätte alles in ihrer Macht Stehende tun müssen, um die Gefahr zu beseitigen, z. B. Räumlichkeiten – auch in Beherbergungsbetrieben – anmieten müssen, auch wenn dies im Verhältnis zur Beschlagnahme und Zahlung einer Nutzungsentschädigung kostenintensiver sein mag.

Außerdem sei im Rahmen des polizeilichen Notstands die Beschlagnahme zur Unterbringung von Obdachlosen nur als eine vorübergehende und kurzfristige Maßnahme möglich; die Höchstdauer nach der Rechtsprechung betrage zwei bis maximal sechs Monate. Im Hinblick auf eine menschenwürdige Unterbringung sei von der Behörde zu verlangen, dass sie für eine obdachmäßige Unterkunft Sorge, die vorübergehenden Schutz vor den Unbilden des Wetters bietet und Raum für die notwendigsten Lebensbedürfnisse lässt. Eine wohnungsmäßige Voll- und Dauerversorgung schulde die Behörde bei ihren Bemühungen zur Unterbringung von Obdachlosen hingegen nicht.

Die Antragsgegnerin habe nicht hinreichend dargelegt, weshalb eine Unterbringung der Flüchtlinge in der über insgesamt 148 Betten verfügenden Lüneburger Jugendherberge z. B. durch Anmietung eines Traktes oder die Anmietung von Hotelzimmern oder Ferienwohnungen nicht möglich wäre.

Die Lüneburger Richter haben aus juristischer Sicht gänzlich korrekte Entscheidungen getroffen, die in der Sache nicht zu beanstanden sind.

eines „Gerichtskrimis“ ein.¹ Die Lüneburger Richter haben sich ihre Entscheidungen keinesfalls leicht gemacht, sich intensiv mit den Argumenten der Hansestadt Lüneburg als Antragsgegnerin befasst, bevor sie aus juristischer Sicht gänzlich korrekte Entscheidungen trafen, die in der Sache nicht zu beanstanden sind.

Der Beschluss des VG Lüneburg vom 09. 10. 2015

Der Antragsteller beehrte die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung seiner am 06. 10. 2015 erhobenen Klage gegen die unter Anordnung der sofortigen Vollziehung (§ 80 Abs. 2 Nr. 4 VwGO) ergangene Verfügung der Antragsgegnerin über die Beschlagnahme seines Grundstücks in Lüneburg, auf dem vormals ein Kinder- und Jugendheim betrieben worden war, zur Bereitstellung von Wohnraum für Flüchtlinge. Das VG Lüneburg verhalf ihm am 09. 10. 2015² zum Erfolg und hielt die Beschlagnahmeverfügung nach im Eilverfahren gebotener summarischer Prüfung der Sach- und Rechtslage für *rechtswidrig*.

des § 11 Nds. SOG i. V. m. § 8 Abs. 1 Nds. SOG liest sich wie ein einziges Lehrstück, so sorgsam werden die einzelnen Tatbestandsvoraussetzungen der Rechtsgrundlage behandelt. Die Lektüre des Beschlusses ist bereits vor diesem Hintergrund mehr als lohnend und besonders zu empfehlen.

Ausführlich setzt sich das VG Lüneburg mit den Voraussetzungen des *sog. polizeilichen Notstands* nach § 8 Abs. 1 Nds. SOG zur Inanspruchnahme nicht verantwortlicher Personen auseinander. Diese werden als *nicht* gegeben erachtet, weil die Antragsgegnerin sie nicht hinreichend dargelegt habe. Während eine gegenwärtige und erhebliche Gefahr (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 Nds. SOG) der Obdachlosigkeit vorliege und auch § 8 Abs. 1 Nr. 2 Nds. SOG erfüllt sei, liege das *Hauptproblem* im *Tatbestandsmerkmal des § 8 Abs. 1 Nr. 3 Nds. SOG*. Nicht ersichtlich sei, dass die Antragsgegnerin die Gefahr nicht selbst oder durch Beauftragte habe abwehren können, zumal sie vor Inanspruchnahme nichtstörender Dritter gehalten sei, gegebenenfalls Räumlichkeiten, auch in Beherbergungsbetrieben, anzumieten.

Eine Beschlagnahme nach der polizeilichen Generalklausel sei *nur als letztes Mittel (ultima ratio)* möglich. Die grundsätzlich der Allgemeinheit obliegende Gewährung sozialer Fürsorge dürfe trotz ihrer Bedeutung nicht im Wege der Beschlagnahme zur Vermeidung von Obdachlosigkeit auf eine Privatperson abgewälzt werden. Auch die Nutzung von Turnhallen sei zur vorübergehenden Unterbringung von Flüchtlingen gegenüber einer Beschlagnahme privater Objekte grundsätzlich vorrangig.

Die Beschlüsse des OVG Lüneburg vom 13. 10. 2015 und 01. 12. 2015

Die Beschwerde der Antragsgegnerin führte zunächst zur *Zwischenentscheidung* des OVG Lüneburg vom 13. 10. 2015³. Dem Eigentümer wurde zunächst vorläufig untersagt, mit den Vorarbeiten für den Abriss des auf dem Grundstücks befindlichen Gebäudes zu beginnen und das Gebäude abzureißen (vgl. §§ 173 Satz 1 VwGO, 570 Abs. 3 ZPO). Dies war nötig, um vor der Beschwerdeentscheidung zu verhindern, dass durch den Abriss vollendete Tatsachen geschaffen werden.

Der Beschluss des OVG Lüneburg vom 01. 12. 2015⁴ trifft sodann die endgültige Entscheidung: Die Beschwerde der Antragsgegnerin wird zurückgewiesen, das Eilverfahren nach § 80 Abs. 5 VwGO beendet. Deutlich führt das OVG Lüneburg aus, dass die Voraussetzungen, unter denen die aufschiebende Wirkung eines Rechtsbehelfs nach § 80 Abs. 5 VwGO wiederherzustellen sind, erfüllt sind, weil sich die Beschlagnahmeverfügung der Antragsgegnerin bei summarischer Prüfung als *offensichtlich rechtswidrig* erweist: Es sei deshalb nicht unumgänglich, zwischen dem Aussetzungsinteresse des Antragstellers und dem Vollziehungsinter-

teresse der Antragsgegnerin abzuwägen; diese Ansicht, so das OVG Lüneburg, beruhe auf der *unzutreffenden Ansicht der Antragsgegnerin, dass der Ausgang des Hauptsacheverfahrens offen sei*.

Der Bescheid sei zwar wegen der inzwischen nachgeholten Anhörung formell rechtmäßig. Mit dem VG Lüneburg sei er indes in *materiell-rechtlicher Hinsicht* rechtswidrig.

Das OVG Lüneburg beweist, dass es sich in sämtliche Belange der Praxis problemlos hineinversetzen kann.

Das OVG Lüneburg geht über die Vorinstanz hinaus, indem es *Bedenken hinsichtlich der Anwendbarkeit des § 11 Nds. SOG* als Rechtsgrundlage für die Beschlagnahmeverfügung hegt, insoweit auf höchstrichterliche Rechtsprechung eingeht und die neu geschaffenen Regelungen zur Sicherstellung von Gebäuden für Flüchtlinge in Hamburg und Bremen streift.⁵ Es liefert dadurch wertvolle Anregungen und Denkanstöße, lässt seine Bedenken am Ende aber dahinstehen, weil ungeachtet dessen die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Antragstellers als Nichtstörer auf der Grundlage des § 11 Nds. SOG i. V. m. 8 Nds. SOG *nicht* gegeben sind.

Das OVG Lüneburg bestätigt das VG Lüneburg in einer sehr sorgfältigen, von profunder Sachkenntnis der polizeirechtlichen Spezialmaterie gekennzeichneten Weise, macht weitere zahlenmäßig konkretisierte Kapazitätsangaben und benennt als Informationsquellen aktuelle Berichte aus der Lüneburger Tageszeitung. Dabei führt es stets einschlägige Nachweise aus Rechtsprechung und Literatur an und beweist außerdem, was besonders hervorzuheben ist, dass es sich in sämtliche Belange der Praxis problemlos hineinversetzen kann.

Würdigung und Ausblick

Für die Rechts- und Rechtmäßigkeitsfragen der Beschlagnahmeverfügung zur Bereitstellung von Wohnraum für Flüchtlinge ist das Lüneburger Eilverfahren ein juristischer, insbesondere polizeirechtlicher Meilenstein. Der Antragsgegnerin wurden rechtliche Grenzen aufgezeigt, die sie mit der gegen den Antragsteller

erlassenen Beschlagnahmeverfügung in rechtswidriger Weise überschritten hat. Die Lüneburger Richter haben bundesweit prägende Maßstäbe gesetzt.⁶ Inzwischen ist das ehemalige Kinderheim abgerissen. Der Abriss entspricht einer endgültigen Erledigung. Die Hansestadt Lüneburg tut gut daran zu überlegen, den Bescheid nunmehr aufzuheben oder das Verfahren für erledigt zu erklären.

- 1 So *Carolin George*, DIE WELT vom 13. 10. 2015: „Privathaus darf privat bleiben – Eigentümer wehrt sich gegen Beschlagnahmung für Flüchtlinge und bekommt vor Verwaltungsgericht Recht“, Abrufstand der Internetfundstelle: 14. 02. 2016: <http://www.welt.de/147573308>.
- 2 VG Lüneburg, Beschluss vom 09. 10. 2015 – 5 B 98/15 –, ZMR 2015, 907 ff.
- 3 OVG Lüneburg, Beschluss vom 13. 10. 2015 – 11 ME 230/15 –, ZMR 2015, 992 f.
- 4 OVG Lüneburg, Beschluss vom 01. 12. 2015 – 11 ME 230/15 –, ZMR 2016, 70 ff.
- 5 § 14 a SOG und § 26 a BremPolG; hierzu *Böckh*, in: *Publicus* 2016.1, 7 ff.; *Klüver*, IMR 2015, 479 ff.
- 6 Näher *Klüver*, ZMR 2016, 1 ff.



Dr. Meike Klüver,
Rechtsanwältin,
Hamburg
info@meikekluever.de

IMPRESSUM

Der Wirtschaftsführer für junge Juristen ist ein halbjährlich erscheinender Informationsdienst des Richard Boorberg Verlags, der über Ausbildungsplätze, Traineeprogramme, freie Stellen und Tätigkeitsfelder von Juristen in Unternehmen und Kanzleien informiert. | **Verantwortliche Redaktion:** Susanne Sonntag (Schwerpunkt: „Integrität, Compliance und Recht“), E-Mail: s.sonntag@boorberg.de, und Stefanie Assmann, E-Mail: s.assmann@boorberg.de, beide Richard Boorberg Verlag, Scharrstraße 2, 70563 Stuttgart. | **Layout und Produktion:** Thomas Scheer, Andreas Hagedorn | **Verantwortlich für den Anzeigenteil:** Roland Schulz, E-Mail: r.schulz@boorberg.de | **Verantwortlich für die Unternehmens- und Kanzleiprofile:** Kira Ruthardt, E-Mail: k.ruthardt@boorberg.de | **Verlag:** Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG, Scharrstraße 2, 70563 Stuttgart, Telefon 0711/73 85-244 oder -243, Telefax 0711/73 85-330; www.boorberg.de, mail@boorberg.de | **Satz:** le-tex publishing services GmbH, Leipzig | **Druck und Verarbeitung:** C. Maurer Druck, Schubartstr. 21, 73312 Geislingen/Steige | **Erscheinungsweise:** 2 x jährlich | **Erscheinungsdatum** dieser Ausgabe: 01.04.2016

Tobias Jacquemain, LL.M.

Das „Google-Urteil“ des EuGH: So löscht Google heute

Durch das im Mai 2014 gesprochene „Google Spain“-Urteil (Rs. C-131/12) wurde dem Spanier Mario Costeja González viel Aufmerksamkeit zuteil, obwohl genau das Gegenteil sein Ziel war: Ausgangspunkt des Verfahrens war sein Bestreben, durch die Websuche nicht mehr mit einer über ein Jahrzehnt zurück liegenden Pfändung und Zwangsversteigerung seines Grundstücks in Verbindung gebracht zu werden, welche als Konsequenz aus Forderungen der Sozialversicherung ihm gegenüber erfolgten.

Kein „Recht auf Vergessenwerden“

Der Rechtsstreit zwischen dem Spanier und dem Marktführer bei Suchmaschinen hat über die Fachwelt hinaus für Aufsehen gesorgt, da in dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) viele Stim-

Im Ergebnis hat der Europäische Gerichtshof einen Anspruch auf Nicht-Indexierung geschaffen und damit den europäischen Datenschutz weiterentwickelt.

men ein „Recht auf Vergessenwerden“ erkennen wollen. Tatsächlich schafft das Luxemburger Gericht mit seinem Urteil einen Anspruch auf Löschung von Links aus dem Suchindex und spricht in zutreffender Weise auch selbst nicht von einem Recht auf Vergessenwerden. Zwar kann der Umstand, dass eine Information mit Personenbezug nicht mehr in den Suchergebnissen auftaucht, zum Vergessen dieser gewissen Information beitragen, dennoch kann eine Suche etwa auf analogem Wege, beispielsweise der Gang ins Archiv, weiter zu ebendieser Information führen.

Selbst online können die Informationen dem Urteil nach noch auf den ursprünglichen Webseiten abrufbar sein, weil der EuGH die Gefahr vordergründig in der Aufnahme der ursprünglichen Internetseite in die Ergebnisliste sieht: „Sie kann mithin einen stärkeren Eingriff in das Grundrecht auf Achtung des Privatlebens der betroffenen Person darstellen als die Veröffentlichung durch den Herausgeber der

Internetseite.“ Das Urteil geht von einer klaren Trennung zwischen der – virtuellen oder analogen – Existenz einer Information einerseits und der Verarbeitung durch den Suchmaschinenbetreiber in Form von Indexierungen von Informationen andererseits aus. Im Ergebnis hat der Gerichtshof – ausgehend von dem bestehenden Rechtsanspruch auf Löschung personenbezogener Daten (Art. 12 u. 14 Richtlinie 95/46/EG) – einen *Anspruch auf Nicht-Indexierung* geschaffen und damit den europäischen Datenschutz weiterentwickelt. Damit überwiegt der grundrechtliche Schutz aus Art. 7 (Achtung des Privat- und Familienlebens) und Art. 8 (Schutz personenbezogener Daten) der Grundrechte-Charta der Union sowohl das öffentliche Interesse am ungehinderten Zugang zu Informationen als auch das wirtschaftliche Interesse des Suchmaschinenbetreibers.

Online-Dienstleister Google „enttäuscht“

Verständlicherweise stößt dieses Urteil bei Google als Unternehmen mit der Absicht Gewinn zu erzielen auf wenig Gegenliebe. In den Medien wird der Online-Dienstleister wiederholt als „enttäuscht“ zitiert. Der neu postulierte Betroffenenanspruch stellt weniger ein Risiko für die Geschäftsgrundlage des Suchmaschinenangebots im Allgemeinen noch für Google im Speziellen dar, als dass der Vollzug des Anspruchs vielmehr Arbeit und damit Kosten produziert. Gleichwohl hat Google umgehend nach der richterlichen Entscheidung mit der EU-weiten bzw. für den gesamten Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) geltenden Umsetzung begonnen. Die Bemühungen umfassen neben einem „Antrag auf Entfernen von Suchergebnissen nach europäischem Datenschutzrecht“ auch die Einsetzung eines 10-köpfigen Beirats, der

bei der Umsetzung beratend unterstützen soll. Zu dem Beirat gehören mehrere Wissenschaftler, eine Journalistin, der UN-Sonderberichterstatter für das Recht auf Meinungsfreiheit, Wikipedia-Gründer Wales, aber auch zwei Angehörige von Google selbst. Von deutscher Seite gehört diesem Gremium die zweimalige Bundesjustizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger an.

Die Durchsetzung des Rechts auf Nicht-Indexierung

Bei der Durchsetzung des Rechts auf Nicht-Indexierung gibt es zwei große Probleme. Zum einen besteht der vom EuGH geschaffene Anspruch nach der Umsetzung durch Google nicht global, sondern ist gegenwärtig nur innerhalb des EWR durchsetzbar. Die territoriale Begrenzung in Verbindung mit dem Internet als Medium weltweiter Vernetzung birgt grundsätzlich Schwierigkeiten. Zum anderen vollzieht das Unternehmen die für die Antragsprüfung durchzuführende Interessenabwägung, ob der Löschung ein überwiegendes Interesse der breiten Öffentlichkeit am Zugang zu den Informationen entgegensteht, selbstständig und intransparent.

Umsetzung des Urteils nur im europäischen Raum

Google bietet genauso wie andere Suchmaschinen ein weltweites Angebot an. Um den schutzwürdigen Belangen des Einzelnen zu entsprechen, kann dieser seit dem „Google Spain“-Urteil verlangen, dass die ihn betreffende Information der breiten Öffentlichkeit nicht mehr durch Einbeziehung in eine Ergebnisliste zur Verfügung gestellt wird. Der Marktführer bei den Suchmaschinen setzt diese Löschung aber nur in dem mit dem Europarecht verbundenen Raum, dem EWR, um. Da der EuGH schlicht keine Angaben zu der räumlichen Dimension des geschaffenen Rechts auf Nicht-Indexierung macht,

erscheint dieses Vorgehen statthaft. Dieser Umsetzung zufolge stößt der Nutzer des US-amerikanischen google.com bei der Suche nach Herrn Costeja González weiter auf seine damalige Pfändung. Es lässt sich argumentieren, dass damit einem Großteil der weltweiten Nutzer weiterhin ein uneingeschränkter Zugang zu Informationen gewährt wird. Aus derselben Makroperspektive muss sodann für den EWR-Raum eine Benachteiligung der dortigen Nutzer konstatiert werden, die dieselben Informationen nicht so leicht wie etwa ein südamerikanischer Google-Nutzer über den Suchindex finden können. Vor allem aus datenschutzrechtlicher Perspektive ist das Vorgehen von Google als bedauernd einzustufen, wenn nicht sogar zu kritisieren. Eine Beschränkung des Rechts auf Nicht-Indexierung allein auf das Google-Angebot innerhalb des EWR kann nicht als ausreichend erachtet werden, um den grundrechtlichen Schutz des Einzelnen gemäß dem Urteil effektiv und vollumfänglich zu gewährleisten.

Wann wird enttäushtes Vertrauen zum Nachteil?

Derart lautet auch die Kritik der Art. 29-Datenschutzgruppe, bestehend aus Vertretern der nationalen Datenschutzbehörden, dem Europäischen Datenschutzbeauftragten (EDSB) sowie der Europäischen Kommission. Aus rein ökonomischer Sicht auf Google Inc., der Muttergesellschaft des Google-Konzerns mit Sitz in den USA in Form einer Aktiengesellschaft, scheint eine regional begrenzte Umsetzung des EuGH-Urteils sinnvoll oder sogar geboten, um die damit einhergehenden Kosten minimal zu halten. Diese Sichtweise hält jedoch nur in der Theorie stand, da gerade der globale (ca. 70 % Marktanteil) wie EU-weite (ca. 90 % Marktanteil) Marktführer bei Suchmaschinen von den Beziehungen zu seinen Nutzern lebt.

Die Möglichkeit zur Löschung auf das europäische Angebot von Google zu limitieren, kann dem Anspruch der Integrität folglich nicht genügen. Vertrauen als ein in Kundenbeziehungen elementarer Faktor lässt sich damit nicht gewinnen. Gleichwohl wird einem Suchmaschinenbetreiber dieser Umstand erst dann zum Nachteil, wenn die konkurrierenden Online-Dienstleister dieses integre Verhalten an den Tag legen. Anders herum



www.fotolia.com © Romolo Tavani

Was an der Oberfläche nicht erscheint, ist trotzdem da!

kann die weltweite Löschung im Suchindex zu einem Wettbewerbsvorteil werden, sofern die anderen Marktanbieter die Nicht-Indexierung vorerst auch nur auf den EWR-Raum beschränken.

Google als Schiedsrichter in eigener Sache

Seit dem Urteil im Mai 2014 können bestimmte Personen die Löschung von Links aus ihrer Ergebnisliste beantragen. Das Unternehmen Google nimmt infolge eines solchen Ersuchens die Prüfung im Zuge einer Interessenabwägung vor und beschreibt sein Vorgehen selbst wie folgt: „Wenn Sie einen solchen Antrag

sitiven Bemühungen von Google wie dem Veröffentlichen grober Prüfkriterien oder dem Einsetzen des unabhängigen und nicht vergüteten Beirats, der Leitlinien zum Umgang mit Anträgen auf Nicht-Indexierung kodifizieren sollte, bleibt es am Ende ein gewinnorientiertes Unternehmen, das sich solcherart zu einer Art privaten Schiedsstelle erhebt.

Auch der EuGH muss sich Kritik gefallen lassen

So begrüßenswert das eigentliche Ansinnen des EuGH mit dem Urteil ist, nämlich den Datenschutz in privatrechtlichen Beziehungen zu gewährleisten, so misslich

Die Möglichkeit zur Löschung auf das europäische Angebot von Google zu limitieren, kann dem Anspruch der Integrität nicht genügen.

stellen, wägen wir Ihre Datenschutzrechte als Einzelperson gegen das öffentliche Interesse an den Informationen und das Recht auf Meinungsfreiheit ab. Dabei prüfen wir im Einzelnen, ob die in den Suchergebnissen enthaltenen Informationen über Sie veraltet sind und ob ein öffentliches Interesse an den Ergebnissen besteht.“

Neben diesen Ausführungen des EuGH greift Google nach eigenen Angaben zusätzlich auf Kriterien wie den Kontext der Quelle sowie die Natur der Information zurück. Die Überprüfung des von dem Antragsteller zu begründenden Ersuchens erfolgt schlussendlich nicht automatisch, sondern wird persönlich und individuell beschieden. Bei allen po-

gelingt hier nun die Umsetzung, wenn dadurch der Marktführer mit zusätzlicher Kompetenz bei Konflikten zwischen mindestens zwei Parteien über Persönlichkeitsverletzungen ausgestattet wird. Die Kritik zielt also nicht ausschließlich auf den Suchmaschinen Giganten, sondern ist ebenso beim EuGH zu suchen. Der Gerichtshof hätte mit seiner durch die Rechtsprechung verlangten Interessenabwägung auch explizit die öffentlich-rechtlichen Datenschutzbehörden in den Mitgliedstaaten oder die nationalen Gerichte betrauen können. Der Bundesverfassungsrichter *Johannes Masing* nennt als Voraussetzung für die momentan bestehende Entscheidungsbefugnis von Google: ein transparentes Verfahren,

insbesondere die Gewährung von Gehör gegenüber der anderen Seite, und die Sicherstellung von Regeln für den vorläufigen Rechtsschutz.

Wie relevant einheitliche Kriterien und transparente Entscheidungen wären, dies zeigen die Zahlen der vom 29. 05. 2014 bis Ende 2015 über 360.000 eingegangenen Ersuchen, die sich auf über 1,25 Millionen URLs bezogen. So wird zwar schnell deutlich, dass eine behördliche Entscheidung die öffentlich-rechtliche Datenschutzkontrolle wohl überlastet hätte. Gleichwohl drücken die immensen Zahlen die Relevanz für diese grundrechtliche Abwägung aus, die nun eine Suchmaschine leisten muss. Google versteht Transparenz wohl so, dass sie über die Entscheidungsergebnisse in Form von Zahlen, Löscheinbeispielen und meist betroffenen Webseiten informieren, die inhaltliche Wertung über einen angemessenen Ausgleich zwischen Persönlichkeitsschutz und Kommunikationsfreiheit trifft das Unternehmen hingegen

lieber im Stillen. Diesen Zustand haben im Jahr 2015 auch 80 Wissenschaftler zum Anlass genommen, in einem offenen Brief an Google mehr Transparenz einzufordern. Gleichmaßen besorgt zeigte sich wenig später sogar Beiratsmitglied Leutheusser-Schnarrenberger, die zudem kritisierte, dass entgegen der Empfehlung des Beirats kein Bericht über die Maßstäbe beim Löschen von Google vorgelegt wurde.

Wenn Google nicht löschen möchte

Zum Ende des Jahres 2015 wurden 42 % der beantragten URLs gelöscht, die Mehrheit blieb hingegen bestehen. Unabhängig von der Entscheidung über die tatsächliche Zulässigkeit eines Ersuchens auf Entfernen von Ergebnissen im Suchindex steht dem Betroffenen im Ablehnungsfall zunächst die Anrufung der zuständigen Aufsichtsbehörde zu, welche die beantragte Löschung anordnen und

bei andauernder Verweigerung auch Bußgelder verhängen kann. Aber auch das Privatrecht hält Instrumente zur effektiven Rechtsdurchsetzung des vom EuGH geschaffenen Rechts auf Nicht-Indexierung als neues Betroffenenrecht bereit. Lässt der Suchmaschinenbetreiber die gebotene Sorgfalt beim Entfernen von Verlinkungen vermissen, so kann der Betroffene Ersatz für seinen dadurch erlittenen – auch immateriellen – Schaden verlangen. Das LG Barcelona hat einen solchen Nichtvermögensschaden in Höhe von 8.000 Euro bereits in einem Fall anerkannt. Damit ist der Einzelne im Besitz eines für das Unternehmen spürbaren Instruments zur Durchsetzung seines Rechts.



Tobias Jacquemain, LL.M.
Köln
t.jacquemain@web.de



Aus der Reihe »Recht und Neue Medien«

Band 27:

Der Schutz der Persönlichkeit im Internet

hrsg. von Professor Dr. Stefan Leible und Torsten Kutschke
2013, 168 Seiten, € 38,-
ISBN 978-3-415-04915-4

Band 26:

Innovation und Recht im Internet

hrsg. von Professor Dr. Stefan Leible
2012, 192 Seiten, € 42,-
ISBN 978-3-415-04835-5

Band 25:

IT-Einsatz in der Justiz Technik, Recht, Realisierung

von Miriam Ballhausen
2012, 174 Seiten, € 38,90
ISBN 978-3-415-04666-5

Band 24:

Onlinerecht 2.0: Alte Fragen – neue Antworten? Cloud Computing – Datenschutz – Urheberrecht – Haftung

hrsg. von Professor Dr. Stefan Leible und
Professor Dr. Olaf Sosnitza
2011, 196 Seiten, € 44,-
ISBN 978-3-415-04612-2

BOORBERG

RICHARD BOORBERG VERLAG FAX 07 11/7385-100 · 089/4361564 TEL 07 11/7385-343 · 089/436000-20 BESTELLUNG@BOORBERG.DE

Sophia Wirsching

Europa als Wertegemeinschaft

„Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören. Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.“ Mit Artikel 2 des Lissaboner Vertrags über die Europäische Union definiert sich die Union als Wertegemeinschaft.

Von diesen angeblich prägenden Eigenschaften der Staatengemeinschaft war mit Blick auf die europäische Flucht- und Migrationspolitik im vergangenen Jahr jedoch zu wenig zu spüren: Hilflose Reaktionen auf das anhaltende Sterben von schutzsuchenden Menschen im Mittelmeer, populistische Auseinandersetzungen und Streitigkeiten um die Frage von Verteilungsschlüsseln und Aufnahmekontingenten, in nationalen Schnellverfahren durchgesetzte Asylrechtsverschärfungen und Grenzsicherungen im Alleingang wurden neben dem humanitären Leid der Flüchtenden zu Dauerthemen von Politik und Medien.

Es scheint, als hätte sich die europäische Öffentlichkeit daran gewöhnt, dass Abschottung und Abwehr an den Außengrenzen erklärtes Ziel der Migrationspolitik der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten ist. Dabei ist die europäische Außengrenze längst zur tödlichsten Grenze der Welt geworden – mit mindestens 3722 offiziell dokumentierten Toten allein im vergangenen Jahr und mehr als 30.000 Toten seit dem Jahr 2000.

Die Genfer Flüchtlingskonvention

Es gibt keine gemeinhin gültige Definition darüber, wer Migrantin oder Migrant ist: Im Allgemeinen sind es Personen, die ihren Wohnort wechseln und dabei eine internationale Staatsgrenze überschreiten – wobei die Gründe dafür keine Rolle

spielen. Wer Flüchtling ist, ist dagegen durch das Völkerrecht sehr genau festgelegt.

Die Genfer Flüchtlingskonvention definiert einen Flüchtling als Person, die „aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will“ (Art. 1 Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951).

Das Flüchtlingskommissariat der Vereinten Nationen, UNHCR, dokumentiert weltweit Zahlen zu Flucht und Vertreibung aufgrund von Konflikt und Verfolgung. Bei allen aufgeführten Personengruppen – Flüchtlingen, Asylsuchenden und Binnenvertriebenen – verzeichnet UNHCR aktuell einen alarmierenden Anstieg. Dem im Dezember 2015 veröffentlichten Halbjahresbericht zufolge ist die Anzahl an Flüchtlingen, die im Vorjahr bei 19,5 Millionen lag, Mitte 2015 auf über 20,2 Millionen Menschen gestiegen. Auch die Zahl der Binnenvertriebenen ist um zwei Millionen auf etwa 34 Millionen Menschen angestiegen. Nur ein kleiner Teil der Menschen auf der Flucht kommt nach Europa, die große Mehrheit bleibt in den unmittelbaren Nachbarländern – meist in der Hoffnung, eines Tages zurückkehren zu können. Gerade die ärmsten Länder der Welt haben eine besonders große Zahl von Flüchtlingen aufgenommen. Die größten Flüchtlingsbevölkerungen der Welt lebten im letzten Jahr in der Türkei, Pakistan, dem Libanon, Iran, Äthiopien und Jordanien.

Die unmittelbar an die Konfliktregionen grenzenden Staaten, vor allem aber der Libanon und Jordanien, aber auch Äthiopien oder Pakistan, benötigen weiterhin dringend finanzielle und praktische Unterstützung.

Wen schützt die Genfer Konvention?

Alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben sich zur Genfer Flüchtlingskonvention bekannt. Entscheidend darin ist das Non-Refoulement-Gebot, das es dem Unterzeichnerstaat verbietet, Schutzsuchende in Staaten aus- oder zurückzuweisen, in denen ihr Leben oder ihre Freiheit wegen ihrer „Rasse“, Religion, Staatsangehörigkeit, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder politischen Überzeugung bedroht ist.

Eine wachsende Zahl schutzbedürftiger Menschen fällt aber nicht unter das Mandat der Genfer Flüchtlingskonvention. Die Folgen des Klimawandels und Armut zwingen Menschen schon heute vielerorts, ihre Heimat zu verlassen. Einen Rechtsanspruch auf Schutz haben sie nicht. Während die Vereinten Nationen weltweit Entwicklungsziele formulieren und proklamieren, gilt die Nutzung konkreter Entwicklungschancen durch Migration oft als illegal. Und diejenigen, die es dennoch versuchen, werden allzu oft als Kriminelle gebrandmarkt. Migration ist auch eine entwicklungspolitische Aufgabe – sie wahrzunehmen, bedeutet auf europäischer Ebene, endlich legale Einwanderungsmöglichkeiten, unter Einhaltung menschenrechtlicher Standards zum Schutz vor Ausbeutung und Diskriminierung, zu schaffen.

Die Verantwortung der Europäischen Union

Ursachen für Flucht und den Zwang zur Migration liegen auch in der Politik der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten. Ein vielzitiertes Beispiel sind die Folgen der Wirtschaftlichen Partnerschaftsabkommen (EPAs), die die EU mit vielen Ländern aushandelt und die dazu beitragen, strukturelle Ungleichheit zu zementieren. In Westafrika beispielsweise zwingt das Abkommen die afrikanischen Staaten zu einer radikalen

Marktöffnung für billige EU-Importe. Kleinbauernfamilien verlieren den Konkurrenzkampf gegenüber EU-Produkten. Internationalen Unternehmen wird der Zugang zu Rohstoffen erleichtert, Exportsteuern und Zölle werden abgebaut. Lebensgrundlagen schwinden und strukturelle Armut weitet sich aus. Noch unmittelbarer schlagen die Rüstungsexporte in Krisenregionen zu Buche. Die „Aktion Aufschrei“ weist auf deutsche Waffenexporte nach Syrien, Irak, Afghanistan, Pakistan und Nigeria in den vergangenen fünf Jahren hin. Gewalt und kriegerische Konflikte sind im vergangenen Jahr der häufigste Fluchtgrund gewesen. „Fluchtursachen bekämpfen“ bedeutet deshalb auch eine Neuausrichtung deutscher und europäischer Außenpolitik und z. B. den Vorrang einer Friedenspolitik vor Sicherheitslogik. Jahrzehntlang hat sich die Europäische Union mehr oder minder erfolgreich darum bemüht, das Elend der Flüchtlinge, Migrantinnen und Migranten vom eigenen Territorium fernzuhalten. Politische Unterstützung, Wirtschaftsförderung und Entwicklungshilfe werden gegen das Versprechen eingetauscht, Flüchtlinge und Migranten schon bei der Ausreise abzufangen und an der Weiterreise zu hindern. Wie genau diese Auslagerung der Grenzkontrolle umgesetzt wird, daran zeigt sich die EU kaum interessiert, sogar systematische Menschenrechtsverletzungen werden in Kauf genommen.

Die Maßnahmen der Europäischen Union

Mit Frontex hat die EU im Jahr 2005 eine Agentur geschaffen, die für den Schutz der europäischen Außengrenzen sorgen und irreguläre Einwanderung nach Europa verhindern soll. Dafür dirigiert Frontex nationale Einsatzkräfte bei der Küstenüberwachung und stellt bei Bedarf schnelle Eingreiftruppen von Grenzbeamten zusammen. Jüngsten Vorschlägen vom Dezember 2015 zufolge sollen der Agentur permanent 1.500 Grenzbeamte und militärisches Gerät zur Verfügung gestellt werden. Die EU-Kommission setzt sich ferner dafür ein, das Frontex-Mandat so auszuweiten, dass die Agentur ohne Zustimmung eines Mitgliedstaates dessen Grenze vor wachsendem „Migrationsdruck“ schützen kann. Frontex ist außerdem mit der Operation Triton im Mittelmeer aktiv.

Seit dem vergangenen Mai besteht die EU-Operation EUNAVFOR MED zum Kampf gegen Schleuserkriminalität, mit der Frontex Informationen austauscht und bei Seenotrettungsoperationen zusammenarbeitet. Die Operation ist in drei Phasen eingeteilt. In der ersten Phase wurden zunächst Informationen über die Netzwerke der Schleuser gewonnen. In einer zweiten Phase, die seit Oktober 2015 läuft, sollen die Schlepperboote gesucht, aufgebracht und beschlagnahmt werden. In der dritten Phase sollen

alle notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, die Boote und Einrichtungen der Schlepper zu beseitigen und zu zerstören.

Im vergangenen Mai hat die EU außerdem das Konzept der sogenannten Hotspots eingeführt. Das Europäische Unterstützungsbüro für Asylfragen (EASO), Frontex, das Europäische Polizeiamt (Europol) und die EU-Agentur für justizielle Zusammenarbeit (Eurojust) arbeiten in Griechenland und Italien vor Ort mit den Behörden zusammen, um die ankommenden Flüchtlinge zu identifizieren, zu registrieren und ihre Fingerabdrücke abzunehmen. Das Hotspot-Konzept sollte dazu beitragen, die temporären Umverteilungs-Mechanismen umzusetzen: Menschen, die Anspruch auf internationalen Schutz hätten, könnten, so die Pläne der Kommission, von den betroffenen Mitgliedsstaaten an andere EU-Mitgliedsstaaten umverteilt werden, wo ihr Asylantrag bearbeitet wird. Bis zum Ende des vergangenen Jahres war dies allerdings erst bei wenigen hundert Menschen gelungen. Einige Mitgliedsstaaten weigern sich, die Beschlüsse, von denen insgesamt 160.000 Asylsuchende profitieren sollen, umzusetzen. Nichtregierungsorganisationen und Medien ist der Zugang zu diesen Hotspots weitgehend untersagt. Berichten zufolge hilft Frontex vor allem dabei, die Rückführung der „irregulären“ Migranten zu koordinieren. Ob in den Hotspots das individuelle Recht auf ein faires Asylverfahren überhaupt angewendet oder eingehalten wird, muss infrage gestellt werden. Europol und Eurojustbeamte sind vornehmlich mit der Ermittlung gegen Schleuser- und Schleppernetzwerke beschäftigt. Schutzsuchende werden in Massenlagern interniert.

Europa als Wertegemeinschaft: Wie ist die Wirklichkeit?



Die Folgen

Das Interesse, Zuwanderung in die EU zu kontrollieren, „illegale“ Einwanderer und „falsche“ Flüchtlinge abzuwehren, führt dazu, dass auch Flüchtlinge kaum eine Chance haben, die europäischen Außengrenzen zu erreichen und in Europa Schutz zu suchen.

Das Recht, Asyl zu beantragen, wird also vielen Menschen auf der Flucht verwehrt. Traurige Belege dafür sind unter anderem von Amnesty International und Pro Asyl dokumentierte Schicksale von Flüchtenden, die bezeugen, dass ihnen

ihr Recht auf Zugang zum Asylverfahren in den östlichen EU-Staaten verweigert wurde und sie ohne Prüfung der Fluchtgründe abgeschoben wurden. In Bulgarien werden Flüchtlinge aus Syrien nach der Einreise oft wochen- und monatelang inhaftiert oder im Rahmen illegaler Push-Back-Operationen sofort zurück in die Türkei gebracht. Betroffen sind auch Asylsuchende, die aus Bürgerkriegsregionen wie Somalia oder Afghanistan geflohen sind.

Das Dublin-System

Die Flüchtlingsaufnahme in Europa ist durch die sogenannte Dublin III-Verordnung geregelt. Die Zuständigkeit für Asylsuchende wird an diversen Kriterien festgemacht. An erster Stelle steht hier die Familienzusammenführung, an zweiter Stelle ist das EU-Land verantwortlich, für das ein Asylsuchender im Besitz einer gültigen oder abgelaufenen Aufenthaltserlaubnis oder eines Visums ist. An dritter Stelle und in der Praxis am häufigsten ist derjenige EU-Staat zuständig, in dem die Flüchtlinge in der EU ankommen bzw. in den die Asylsuchenden irregulär eingereist sind. Und nur dann, wenn die ersten drei Kriterien nicht zur Anwendung kommen, steht das Land in der Verantwortung, in dem ein Asylsuchender seinen Asylantrag gestellt hat. Das Dublin-System fordert besonders die Länder, die eine europäische Außengrenze haben, während sich andere (Binnen-) Länder wie Deutschland ihrer Verantwortung für den Flüchtlingsschutz bis zum letzten Sommer weitgehend entziehen konnten. Das Hotspot-Konzept ist Ausdruck davon, dass das Dublin-System zum Scheitern verurteilt ist. EU-Politiker stellen Reformen in Aussicht, die auf einen Verteilungsschlüssel hinweisen, der sich nach dem Bruttoinlandsprodukt und der Bevölkerungsstärke der einzelnen Mitgliedstaaten richten könnte. Ein System, das dem deutschen „Königsteiner Schlüssel“ für die Verteilung der Asylsuchenden auf die Bundesländer ähnlich ist. Gelingt es ihnen trotz allem in Europa anzukommen, leben Flüchtlinge, Migrantinnen und Migranten oft unter prekären Umständen. In Italien leben Flüchtlinge – sowohl asylsuchende als auch solche, die bereits einen Schutzstatus erhalten haben – großenteils im absoluten Elend und in Obdachlosigkeit. Die meisten landen ohne jede Hilfe im Nichts. Noch dramati-



www.fotolia.com © Gina Sanders

Migration ist auch eine entwicklungspolitische Aufgabe. Es müssen legale Einwanderungsmöglichkeiten geschaffen werden.

schwer ist die Situation für Flüchtlinge und Migranten in Griechenland, wo die staatlichen Sozialstrukturen nahezu erodiert sind. Zudem wächst durch die offensive Verknüpfung von Migrations- und Sicherheitspolitik bzw. Terrorprävention und Grenzkontrollen der Nährboden für rassistische und fremdenfeindliche Haltungen.

Was ist zu tun?

Wie kann die Europäische Union ihrem Anspruch gerecht werden, Menschenrechte zu achten, Minderheiten zu schützen und solidarisch zu handeln? Neben den bereits erwähnten gehören dazu folgende Maßnahmen: Zunächst und vor allem darf die EU nicht weiter auf die Auslagerung der Flüchtlings- und Migrationskontrolle setzen. Zusammenarbeit beim Schutz von Flüchtlingen, Migranten und Migrantinnen mit Staaten außerhalb der EU darf nur erfolgen, wenn diese die Menschenrechte der Schutzsuchenden achten. Sie zurückzuschieben in Staaten, in denen die Genfer Flüchtlingskonvention nicht in Kraft ist oder missachtet wird, verletzt das Non-Refoulement-Gebot. Nur die Einrichtung legaler Fluchtwege, z. B. durch die Aufhebung von Visazwängen, die Vergabe humanitärer Visa zur Asylbeantragung, Resettlement- oder humanitäre Aufnahmeprogramme, kann dieses Sterben beenden. Die Grenzsicherungen in und um Europa treiben lediglich die Preise der Fluchthelfer in die Höhe. Solange es an legalen Fluchtmög-

lichkeiten fehlt, braucht es eine umfassende zivile – nicht, wie Frontex, militärische – Seenotrettung.

Der Umverteilungsmechanismus für Asylsuchende und Flüchtlinge innerhalb der EU ist ein erster guter Ansatz. Dem Programm liegt bereits eine Quotenregelung zugrunde, die die Aufnahmekapazität der Mitgliedstaaten berücksichtigt und so einen Solidaritätsmechanismus enthält. Als kurzfristige Maßnahme zur Linderung der akuten Not ist jedoch die Versorgung und Registrierung aller Schutzsuchenden bei ihrer Ankunft in der EU am dringlichsten: Flüchtlinge müssen einerseits realistische Informationen über die Zielländer erhalten. Sie müssen andererseits im Interesse der EU und ihrer Mitgliedsstaaten registriert werden – aber nicht, um dem Asylverfahren vorzugreifen, sondern um die Aufnahme in Europa zu steuern und um Flüchtlingen eine informierte Wahl zu ermöglichen. Statt dem Hotspots-Konzept müssten also in den Außengrenzstaaten Beratungs- und Versorgungsmöglichkeiten errichtet werden, möglichst dort, wo es bereits Orte der Versorgung gibt, die durch das zivilgesellschaftliche Engagement entlang der Flüchtlingsrouten entstanden sind.



Sophia Wirsching,
Brot für die Welt,
Referentin Migration und
Entwicklung, Abteilung
Politik, Berlin
sophia.wirsching@
brot-fuer-die-welt.de

Kathrin Eisenmann

Rechtsanwältin/Rechtsanwalt – Ein Beruf mit Freiheit und Verantwortung

Der Anwaltsverband Baden-Württemberg im Deutschen Anwaltverein e. V. (AVBW), der 2016 sein 40-jähriges Bestehen feiern wird, wirbt für die verstärkte Vermittlung berufsrechtlicher und berufsethischer Kenntnisse an den anwaltlichen Nachwuchs und eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Berufsethos.

Organ der Rechtspflege

Wer sich für den Anwaltsberuf entscheidet, tut dies vielleicht, weil er entsprechende Vorbilder oder Ideale hat, weil es der Familientradition entspricht oder ihm schlichtweg nichts Besseres eingefallen ist oder möglich erschien. Natürlich gibt es auch noch zahlreiche andere Motive, wie die Freude an sprachlichen Feinheiten, argumentativen Auseinandersetzungen per Schriftsatz oder im Verhandlungssaal, Konsensfindungen, taktischem Vorgehen oder auch gesellschaftspolitischem Interesse am Rechtssystem. Aber erst, wenn er vertiefter in der Anwaltspraxis angekommen ist, wird dem Berufsangehörigen bewusst, dass es sich – im Gegensatz zum Gewerbetreibenden – um einen Freien Beruf handelt, bei dem dennoch Einiges an unternehmerischem Geschick gefragt ist. Während der langjährigen theoretischen Ausbildung wird dem angehenden Juristen vieles vermittelt: von der Methodenlehre und den historischen Entwicklungen des Rechts über Gesetzkodifikationen sowie Rechtsprechung bis hin zu gesellschaftspolitischen, betriebswirtschaftlichen oder kriminologischen Kenntnissen. Das anwaltliche Berufsrecht

oder gar berufsethische Fragen spielen dabei bisher nur eine untergeordnete Rolle. Dennoch bilden sie das eigentliche Fundament für das zukünftige „Organ der Rechtspflege“ (vgl. § 1 der Bundesrechtsanwaltsordnung – BRAO).

Kein Beruf wie jeder andere

Damit ein Rechtsanwalt gleichrangig und gleichberechtigt neben den anderen Organen der Rechtspflege (wie Richtern und Staatsanwälten) seine Aufgaben im Rechtsstaat sinnvoll ausfüllen kann, muss er zunächst einmal entsprechend (staatlich und wirtschaftlich) unabhängig sein. Der Rechtsanwaltsberuf ist somit kein Beruf wie jeder andere. Mit ihm sind besondere Rechte verknüpft, wie die Beschlagnahmefreiheit von Handakten (vgl. § 97 StPO), aber auch besondere Pflichten, wie die Verschwiegenheitspflicht (vgl. § 43a BRAO). Anwaltliche Tätigkeit dient dem Interesse der Mandanten, gleichzeitig sind Anwälte aber auch in besonderem Maße dem Allgemeinwohl verpflichtet. Anwälte nehmen eine eigenständige Funktion im Kampf um das Recht wahr, indem sie ihren Mandanten rechtliches Gehör verschaffen und Waffengleichheit herstellen sollen.

Nun ist es aber längst nicht so, dass alle Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sich ständig besonders nobel verhalten, auch wenn § 43 BRAO vorgibt: *„Der Rechtsanwalt hat seinen Beruf gewissenhaft auszuüben. Er hat sich innerhalb und außerhalb des Berufes der Achtung und des Vertrauens, welche die Stellung des Rechtsanwalts erfordert, würdig zu erweisen.“*

Verlust an Prestige

Nach dem Eindruck des Vorstandes des Anwaltsverbandes Baden-Württemberg im Deutschen Anwaltverein e. V. scheinen manche bewährte Verhaltensweisen von Anwälten im Laufe der Zeit in Vergessenheit geraten zu sein. Dies mag zwar den taktischen Interessen einzelner Mandanten oder der Eitelkeit so manch einer Anwältin/eines Anwalts dienen, für die Außenwirkung des gesamten Berufsstands ist dies hingegen alles andere als förderlich, z. B.:

- fehlendes Einander-Grüßen,
- nicht-namentliches-Vorstellen vor Verhandlungsbeginn im Gerichtsgebäude,
- Unpünktlichkeit,
- zielgerichtetes Verleugnen-Lassen am Kanzleitelefon gegenüber Mandanten oder Berufskollegen.

Laut entsprechenden Umfragen hat der Anwaltsberuf u. a. aus diesen Gründen in den letzten Jahren deutlich an Prestige verloren. Noch schlimmere Auswüchse sind:

- verbale Entgleisungen,
- massive Veruntreuung von Fremdgeldern,
- achtloses Schleifenlassen der Mandatsbearbeitung oder
- die berüchtigte „Gebührenschnedei“.

Die Popularität von Büchern, wie die von *Dr. Joachim Wagner „Vorsicht Rechtsanwalt“* oder *Dr. Norbert Blüm „Einspruch“*, scheint diese Wahrnehmungen zu bestätigen.

Leitbild für die Anwaltschaft

Anders als beispielsweise die Ärzteschaft hat die Anwaltschaft bisher eher wenig über berufsethische Fragen oder gar einen verbindlichen Ethikkodex reflektiert. Die einen interpretieren dies so, dass der Berufsstand sich damit selbst ein Armutszeugnis ausstelle, weil er insofern zu passiv sei. Wer besondere Privilegien für sich in Anspruch nehmen wolle, dürfe hier

INFO

Der Anwaltsverband Baden-Württemberg im Deutschen Anwaltverein e. V. (www.av-bw.de) ist der Zusammenschluss der 25 örtlichen Anwaltsvereine in Baden-Württemberg, die Mitglied im DAV sind. Er wurde 1976 gegründet und vertritt die rechts- und berufspolitischen Interessen von rund 9.000 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten in Baden-Württemberg gegenüber der Landespolitik. Der Vorstand besteht derzeit aus neun Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedenen Regionen Baden-Württembergs.

nicht ängstlich sein. Andere setzen ganz bewusst auf jeweils persönliche Entscheidungen eines mündigen und verantwortungsbewussten Berufsträgers. Über das Für und Wider wird nun seit 2008 viel diskutiert. Dabei kam auch die Idee auf, die Absolvierung eines zehnstündigen Berufrechtskurses als Zulassungsvoraussetzung zu verlangen.

Der Vorstand des Deutschen Anwaltvereins (DAV) beispielsweise überlegt gegenwärtig, ob es so etwas wie ein modernes „Leitbild für die Rechtsanwältin/den Rechtsanwalt“ geben sollte. Dieses Leitbild könnte einerseits aus den Erkenntnissen der vom DAV in 2013 erstellten Zukunftsstudie „Der Rechtsdienstleistungsmarkt 2030“ abgeleitet werden und andererseits auf einer Auswertung der Ethik-Diskussionen der letzten Jahre fußen. Es müsse sich vielleicht nicht in das Bild einpassen, das BRAO und BORA bisher vom Anwalt zeichnen, sondern könnte Anstoß für eine Diskussion über eine „BRAO 2030“ geben. Zum Vergleich: Die Ärzteschaft hat schon 1997 über eine Muster-Berufsordnung debattiert, die verstärkt auch ethische Pflichten enthielt.

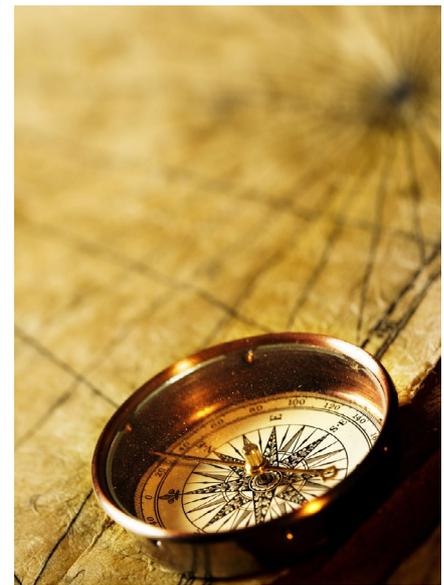
Leitfaden „Freiheit und Verantwortung“

Aus den vorgenannten Gründen haben sich die beiden AVBW-Vorstandsmitglieder, RA Dr. Jörg Meister aus Mannheim (Vorsitzender des 2011 gegründeten DAV-Ausschusses für anwaltliche Berufsethik und Anwaltskultur) und RA Detlev Heyder aus Freiburg (Mitglied

der Satzungsversammlung bei der Bundesrechtsanwaltskammer – BRAK), zur Zusammenstellung eines kleinen Leitfadens entschlossen, der in aller Kürze die wichtigsten Regeln des anwaltlichen Berufsrechts enthält, wie die Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), die Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA) oder das Strafgesetzbuch (StGB) mit passenden Beispielen sowie einigen Hinweisen zur anwaltlichen Berufsethik.

In der Broschüre werden Werte angesprochen, wie die oben erwähnte anwaltliche Unabhängigkeit vom Staat, aber auch vom Mandanten, Verschwiegenheit und Sachlichkeit. Sie beschäftigt sich auch mit der Vermeidung von Interessenkonflikten, dem Umgang mit Fremdgeldern oder der Fortbildungspflicht. Der Leitfaden gibt anschauliche Hinweise zum kollegialen Umgang unter Anwältinnen und Anwälten, aber auch zum angemessenen Umgang mit Gerichten (z. B. Wahrheitspflicht, sachgerechte Handhabung von Terminverlegungsanträgen), Mandanten oder Kanzleimitarbeitern (wie Respekt, Höflichkeit). Abgerundet wird die Darstellung mit praktischen Fallbeispielen, in denen sich eher berufsethische Fragen stellen, etwa:

- Der Anwalt stellt fest, dass er von seinem Mandanten bisher angelegen wurde. Muss er dann das Mandat niederlegen? Muss er den bisherigen wahrheitswidrigen Prozessvortrag korrigieren, wenn er nicht niederlegt?
- Wie soll man sich verhalten, wenn eine Partei – ohne Wissen der Gegenseite – Zugriff auf deren E-Mail-Inhalte hat?



www.fotolia.com © lotus_studio

Einen Leitfaden als Kompass zur Orientierung in berufsethischen Fragen kann auch der Anwaltschaft gute Dienste leisten.

Die Broschüre eignet sich insbesondere für Berufsanfänger. Sie kann aber auch zum Auffrischen zwischenzeitlich verlorengegangenen Wissens oder der Information anderer Interessierter dienen. Der Vorstand des Anwaltsverbands hofft, mit der Übersicht zur Verbesserung des kollegialen Umgangs und zur verbesserten Außenwirkung des anwaltlichen Berufsstands beizutragen. Der Anwaltsberuf ist ein – vor allem auf Vertrauen und Integrität basierender – freier Beruf und dient maßgeblich der Teilhabe der Bürger am Recht. Die Freiheit des Berufs und die Verantwortung des Anwalts werden nur gewahrt, wenn der Beruf „moralisch gut“ ausgeübt wird. Deswegen trägt der neue Leitfaden den Titel „Freiheit und Verantwortung“. Die Gesellschaft vertraut gerade bei Anwälten auf ein hochstehendes Berufsethos. Das soll sie auch tun können. Der Anwaltsverband empfiehlt deswegen die Auseinandersetzung mit diesen Fragestellungen.

FREIHEIT UND VERANTWORTUNG

Der ca. 40-seitige Leitfaden ist auf den Internetseiten des Anwaltsverbandes BW unter <http://www.av-bw.de/index.php?id=berufsethik> kostenfrei abrufbar. Er ist auch als farbig gedruckte Ausgabe bei der Geschäftsführerin des Anwaltsverbandes, RAin Kathrin Eisenmann, Tel. 0711-900 51 990, oder E-Mail eisenmann@av-bw.de kostenfrei erhältlich. Hinweise zur Ergänzung der Zusammenstellung oder Diskussionsbeiträge nimmt der Anwaltsverband Baden-Württemberg gern entgegen, um sie in etwaigen Folgeauflagen berücksichtigen zu können.

Einen guten Einstieg in die Materie bietet auch der Aufsatz „Anwaltsrecht und Anwaltsethik“ von Prof. Dr. Taupitz in Anwaltsblatt 10/2015, S. 734 ff., Fundstelle: <http://anwaltsblatt.anwaltverein.de/de/anwaltsblatt/anwaltsblatt-datenbank?query=Taupitz>

Eine ausführliche Materialsammlung des DAV-Ausschusses für anwaltliche Berufsethik und Anwaltskultur findet sich hier: <http://anwaltverein.de/de/praxis/ethik>.



Kathrin Eisenmann,
Rechtsanwältin,
Geschäftsführerin, Anwaltsverband Baden-Württemberg,
Stuttgart
eisenmann@av-bw.de

Fritz Klein

Klassische Anwaltstätigkeit in hochprofessionellem Umfeld

Die Kanzlei

Thümmel, Schütze & Partner ist eine unabhängige, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Kanzlei mit über 50 Anwälten an vier Standorten in Deutschland und zwei Niederlassungen im Ausland. Zu unseren Mandanten zählen börsennotierte Gesellschaften ebenso wie mittelständische Familienunternehmen, aber auch Verbände und die öffentliche Hand. Branchenschwerpunkte bilden Banken und Versicherungen, die Automobilzulieferindustrie, der Maschinen- und Anlagenbau, Medienunternehmen, die pharmazeutische Industrie und die Bau- und Immobilienwirtschaft. Darüber hinaus beraten wir Führungskräfte in zunehmendem Maße individuell zu strenger werdenden rechtlichen Anforderungen und wachsenden Haftungsrisiken.

In sämtlichen Fragen des Bank- und Kapitalmarktrechts, des Bankaufsichtsrechts sowie des Kapitalanlagerechts berät Thümmel, Schütze & Partner schon seit vielen Jahren nationale und internationale Kreditinstitute des privaten und des genossenschaftlichen Sektors, Sparkassen und Bausparkassen sowie Finanzdienstleistungsunternehmen. Einen Schwerpunkt unserer Tätigkeit bildet die Prozessvertretung vor sämtlichen deutschen Gerichten. Einen weiteren Kern unserer Aktivitäten bildet die Beratung von Kredit- und Finanzdienstleistungsunternehmen im Bereich der Vertragsgestaltung. Weiter unterstützen wir unsere Mandanten bei der Umsetzung gesetzlicher und europäischer Vorgaben, bei der Konzipierung neuer Vertragsmodelle sowie bei allen aufsichtsrechtlichen Fragestellungen.

Die Tätigkeit: Klassik und Moderne vereinen

„Anwaltspersönlichkeiten gesucht!": So, oder so ähnlich werben zahlreiche Wirtschaftskanzleien um Nachwuchs. Die Frage ist nur: warum? Gerade in Großkanzleien ist für Berufseinsteiger Mandantenkontakt sowie aktive Mandatsbetreuung vor Gericht die absolute

te Ausnahme; eine Anwaltspersönlichkeit für den tatsächlichen Berufsalltag sekundär. Hinzu kommt, dass im Rahmen der juristischen Ausbildung die Vermittlung von „Soft-Skills“, wie beispielsweise Verhandlungsführung und die Kommunikation bei Krisenmanagement, – vorsichtig formuliert – eine untergeordnete Rolle spielen. Thümmel, Schütze & Partner bietet Berufseinsteigern im Bereich Bank- und Kapitalmarktrecht ab Minute eins die Möglichkeit, eigenständig Mandate zu betreuen und dem Mandanten – auch vor Gericht – zu seinem Recht zu verhelfen. Dabei wird der Associate durch einen Partner unterstützt, der durch ständiges fachliches und persönliches Feedback aktiv an der Entwicklung seines Associates mitwirkt. Auch Berufseinsteigern wird so ermöglicht, auf fachlich höchstem Niveau und in einem stark spezialisierten Umfeld der klassischen Anwaltstätigkeit nachzugehen. Diese Kombination von Klassik und Moderne machen den besonderen Reiz der Tätigkeit bei Thümmel, Schütze & Partner aus.

Mandantenkontakt, eigenverantwortliches Arbeiten und „open-door-policy“

„Wir suchen bei künftigen Kolleginnen und Kollegen nach ‚Anwaltspersönlichkeit‘, weil diese für unseren Arbeitsalltag unumgänglich ist“, sagt Dr. Hervé Edelmann, Partner bei Thümmel, Schütze & Partner und Vorsitzender des Prüfungsausschusses „Fachanwalt für Bank und Kapitalmarktrecht“ der Rechtsanwaltskammer Stuttgart. Associates werden sofort in das Tagesgeschäft einbezogen. Das erfordert ein hohes Maß an eigenverantwortlichem Arbeiten sowie pragmatisches Denken und Handeln im Rahmen des fast täglichen Mandantenkontakts. Um Associates hierbei bestmöglich zu unterstützen, verfolgt die Kanzlei eine „open-door-policy“. „Die Türen stehen – auch bei Partnern – fachübergreifend für alle Teammitglieder jederzeit offen“, erläutert Dr. Hervé Edelmann, „so ermöglichen wir es Berufseinsteigern von

unserer langjährigen Expertise zu profitieren und ihre eigenen Fälle und Lösungsansätze einzubringen und zu überdenken“.

Fordern und Fördern

Die Betreuung einer Vielzahl von Fällen bereits nach wenigen Wochen bringt ein hohes Maß an Verantwortung mit sich. Dies macht jedoch gerade den Reiz der Tätigkeit als Prozessanwalt aus. „Wer von Beruf Rechtsanwalt werden will, der sollte mit Verantwortung umgehen können“, sagt Tilman Hölldampf, der seit 4 Jahren bei Thümmel, Schütze & Partner tätig ist und bereits die erste Partnerstufe erreicht hat.

Die hohen Anforderungen an ihre Berufsträger honoriert die Kanzlei mit vielseitigen und individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten und ausgezeichneten Karrierechancen. „Der Weg in die Partnerschaft bei Thümmel, Schütze & Partner ist durchaus realistisch. Wer sich allerdings dafür entscheidet, diesen nicht gehen zu wollen, ist bei uns weiterhin willkommen. Ein ‚up-or-out‘ gibt es bei uns nicht“, so Dr. Hervé Edelmann. Ebenfalls bestehen vielseitige Teilzeitmodelle und bei entsprechender Eignung die Möglichkeit, berufsbegleitend zu promovieren.

Fazit

Für den juristischen Nachwuchs bieten sich beim Berufseinstieg eine Vielzahl von Möglichkeiten. Ich war auf der Suche nach einer abwechslungsreichen und herausfordernden Tätigkeit als Rechtsanwalt im Bereich Bank- und Kapitalmarktrecht, bei welcher ich forensisch und gestaltend auf juristisch höchstem Niveau tätig sein kann und gleichzeitig – bei fairen Partnerperspektiven – individuell gefördert werde. Ich habe sie gefunden!



Fritz Klein, Rechtsanwalt, Thümmel, Schütze & Partner, Stuttgart
fritz.klein@tsp-law.com